

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND

Eraõiguse osakond

Merilin Vipper

TÖÖTAJA ÕIGUSTE KAITSE TÖÖKIUSAMISE KORRAL

Magistritöö

Juhendaja

Professor Merle Erikson

Tartu

2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. Töökiusamise olemus, vormid ja tagajärjed.....	10
1.1. Töökiusamise olemus	10
1.1.1. Vertikaalne töökiusamine	14
1.1.2. Horisontaalne töökiusamine	16
1.2. Töökiusamise avaldumisvormid	18
1.3. Töökiusamise tagajärjed töötajale.....	20
2. Töötaja kaitsemeetmed.....	23
2.1. Töötaja õiguskaitsevahendid.....	23
2.1.1. Kahju hüvitamine	23
2.1.2. Mittevaralise kahju hüvitamine	26
2.1.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine	29
2.2. Töötaja rehabiliteerimine	33
2.3. Tööandja trahvimine	36
3. Ebaõiglase kohtlemise keeld ja töölepingu ülesütlemise tagajärjed	39
3.1. Ebaõiglase kohtlemise keeld.....	39
3.2. Töölepingu ülesütlemise tagajärjed	41
3.2.1. Töötaja tööle ennistamine.....	41
3.2.2. Hüvitis töölepingu ülesütlemise tühisuse korral.....	44
4. Töökiusamise vaidluste lahendamine ning tõendamine.....	48
4.1. Tööandja ja töötaja lepitamine töökohas	48
4.2. Ametiühingu kaasamine	51
4.3. Vaidluste lahendamine töövaidlusorganismis	53
4.4. Tõendamine	56

KOKKUVÕTE	59
PROTECTION OF WORKER`S RIGHTS IN THE EVENT OF WORKPLACE BULLYING	
Summary.....	65
LÜHENDID	71
KASUTATUD KIRJANDUS	72
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	77
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	79

SISSEJUHATUS

Töökiusamise¹ kontseptsioon tõusis suure tähelepanu alla 1990. aastatel, mil eri riikide teadlaste poolt hakkas ilmuma hulgaliselt uurimistöid, raamatuid ning artikleid² selle keeruka, kuid sageli lihtsustatud ja valesti mõistetud kontseptsiooni kohta.³ Rootsi professor Heinz Leymann oli üks esimesi, kes hakkas töökiusamise olemusele tähelepanu pöörama ning kelle suuremahulised uurimistööd selles valdkonnas inspireerisid ka teiste riikide teadlasi valdkonna vastu huvi tundma.⁴ Peamiselt on senistes uurimistöodes keskendutud töökiusamise avaldumisvormide määratlemisele, töökiusamise esinemise sageduse kindlaks tegemisele ning töökiusamisega kaasnevate negatiivsete tagajärgede tuvastamisele.⁵

Töökiusamise puhul on tegemist tõsise probleemiga, mille all kannatab suur protsent eurooplastest ning mis hõlmab ohvreid ja kiusajaid olenemata nende vanusest, haridus- ja kultuuritaustast, sissetulekust ning sotsiaalsest seisundist.⁶ Enamik inimesi lähevad tööle eeldades, et töökohal on tagatud neile turvaline keskkond tööülesannete efektiivseks täitmiseks, kuid töökiusamise juhtumite kasvuga on see keskkond muutunud ebaturvaliseks kohaks, mis teatud juhtudel ei ole enam töötajale psühholoogiliselt ja emotsionaalselt ohutu.⁷ Töökiusamise korral on tegemist väärkohtlemisega töökohal, mille võib toime panna nii kaaskolleeg kui ka tööandja, ning mis korduvuse ja kauakestvuse korral võib kiusatavale põhjustada tõsiseid emotsionaalseid, psühholoogilisi ja füüsilisi tagajärgi.⁸

¹ Kõnealune mõiste on enamustes inglise keelt kõnelevates maades (sh *common law* riikides nagu näiteks Austraalias) tuntud kui „*workplace bullying*“ ning prantsuse keelt kõnelevates riikides nagu Prantsusmaal ja Belgias tuntud kui „*harcèlement moral*“ või „*moral harassment*“, st moraalne ahistamine. Seevastu paljudes Euroopa riikides, sh Rootsis, tähistatakse töökiusamise kontseptsiooni terminiga „*mobbing*“ või „*victimization*“ ehk ohvriks langemine (vt Lippel, K. artiklit *The law of workplace bullying: an international overview*, lk 1-2). Eestis tähistatakse kontseptsiooni terminiga „töökiusamine“ (vt Tallinna Ringkonnakohtu otsus 3-17-164, p 30). Käesolevas magistritöös kasutatakse olenemata sellest, et riigiti esinevad erinevad terminid, töö selguse ja ühtse stiili eesmärgil läbivalt mõistet „töökiusamine“

² Einarsen, S.V. jt. *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice*. 3rd edition. London and New York: Taylor & Francis Group 2020, lk 3-4.

³ Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. *Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review*. – *International Journal of Management Reviews* 2013, Vol. 15, lk 280.

⁴ Einarsen, S.V. jt, lk 6-7.

⁵ Branch, S., Ramsay, S., Barker, M., lk 280.

⁶ Volosevici, D. *Psychological harassment in the workplace. An overview at EU level*. – *Journal of Law and Administrative Sciences* 2019, Vol. 11, lk 64.

⁷ Oade, A. *Managing Workplace Bullying. How to Identify, Respond to and Manage Bullying Behaviour in the Workplace*. Palgrave Macmillan 2009, lk 1.

⁸ Einarsen, S.V. jt, lk 4.

Töökiusamine saab sageli alguse omavahelisest võimuvõitlusest ning muutub kiusamiseks siis, kui üks osapooltest on teise vastu nõrgemasse positsiooni pandud. Positsiooni nõrgestamise eesmärgiks on jätta ohver ilma sotsiaalsetest kontaktidest teiste kaastöötajatega ning lõpuks ta täielikult töökeskkonnast eemaldada. Taoline käitumine kiusamisohvri suhtes põhjustab talle suuri kannatusi, mis võivad mõju avaldada kogu tema ülejäänud elu.⁹ Aja jooksul on muutunud töökiusamise vormid ning seetõttu on muutumises ka vormidega kaasnevad probleemid. Kui kunagi esines rohkem füüsilist töökiusamist, siis tänapäeval on see asendunud pigem vaimse töökiusamisega. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng viimase aastakümne jooksul on omakorda aga suurendanud märkimisväärselt internetti ja mobiiltelefoni kasutatavate inimeste hulka tööalastes tegemistes, mis on tekitanud alternatiivse võimaluse küberkiusamiseks.¹⁰

Magistritöös käsitletav teema on aktuaalne. Töökiusamine loob ohu töötajate turvalisusele ja tervisele ning võib endaga kaasa tuua inimõiguste rikkumise¹¹ (näiteks õigus kaitstusele ebainimliku või alandava kohtlemise eest, õigus kaitstusele diskrimineerimise eest, õigus isikuvabadusele ja turvalisusele, õigus tervisele).¹² Tagajärgede mõju ulatuslikkuse tõttu on oluline võimalikult suurel määral tegeleda selle ära hoidmise ning kõrvaldamisega töömaailmas.¹³ Probleemiga tegelemine on rahvusvahelisel tasandil aastate jooksul üha suurema tähelepanu alla tõusnud, sest on jõutud seisukohale, et töökiusamist ei toleerita ning see peab lõppema.

26. aprillil 2007. aastal sõlmisid Euroopa sotsiaalpartnerid raamkokkulepe,¹⁴ mis käsitleb töökiusamist.¹⁵ Kokkuleppes on sõnastatud, et vastastikune austus teiste väärikuse vastu töökoha kõikidel tasanditel on edukate organisatsioonide üks põhiomadusi. Kokkuleppe eesmärgiks on taunida kõiki töökiusamise vorme ning rõhutada, et tööandjatel lasub kohustus töötajaid nende eest kaitsta. Seeläbi panustatakse töötajate väärikuse kaitsmisesse ja kaasaegsete tööorganisatsioonide edendamisesse. Eelkõige soovitakse suurendada nii tööandjate, töötajate kui ka nende esindajate

⁹ Strandmark, M. Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying. – The Japan Institute for Labour Policy and Training. Seminar on Workplace Bullying and Harassment. Report No. 12. 2013, lk 35.

¹⁰ Privitera, C., Campbell, M.A. Cyberbullying: The new face of workplace bullying? – CyberPsychology and Behaviour 2009, Vol. 12, lk 3.

¹¹ Safe and healthy working environments free from violence and harassment. International Labour Organization. 2020, lk 8. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf\(12.01.2021\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf(12.01.2021)).

¹² Eesti Vabariigi Põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

¹³ Strandmark, M., lk 35.

¹⁴ Framework agreement on harassment and violence at work. Brussels: European Social Dialogue. 26.04.2007. – <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> (14.04.2021).

¹⁵ Magistritöö autor ei kasuta järgnevates peatükkides Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkuleppet, sest võrreldes ILO konventsiooniga, mis soovib konkreetseid õiguskaitsevahendeid ja meetmeid töökiusamisega tegelemiseks, annab see vaid töökiusamise olemuse selgituse ning üldised põhimõtted probleemiga tegelemiseks.

teadlikkust kõnealusest probleemist, sest oma tõsiste sotsiaalsete ja majanduslike tagajärgede tõttu on töökiusamisega tegelemine kõigi osapoolte huvides. Pooltele antakse kokkuleppega tegevuspõhine raamistik, mille abil märgata, ära hoida ja lahendada töökiusamisega seotud probleeme töökohal.¹⁶

12. juunil 2019. aastal võttis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) vastu konventsiooni nr 190,¹⁷ mis on esimene rahvusvaheline dokument töökiusamisega tegelemiseks töökeskkonnas.¹⁸ Konventsiooni kohaselt on kõigil töötajatel õigus töökiusamise vabale töökeskkonnale. Sellest tulenevad riikidele üldised suunised, kuidas töökiusamisega toime tulla ning kuidas probleemi riigisisestes õigusaktides reguleerida. Koos soovitusena nr 206¹⁹ annab see tegevusraamistiku ja võimaluse kujundada väärikusel ja austusel põhinevat töökeskkonda. Konventsioon sisaldab nii soovitusi töökiusamise ennetamiseks kui ka õiguslikke meetmeid olukordade lahendamiseks. Samuti sisaldab see nii töökiusamise määratlust töömaailmas, kui ka soolise vägivalla definitsiooni. Käesolev magistritöö ei käsitle soolisest vägivallast ja seksuaalsest diskrimineerimisest tingitud kiusamist ning ahistamist ning keskendub üksnes töökiusamise analüüsimisele. Käesoleval aastal, 25. juunil, konventsioon jõustub, sest kaks esimest riiki – Urugai ja Fiji on dokumendi ratifitseerinud.²⁰ Konventsiooni jõustumist on praegu peetud eriti oluliseks, sest ajal, mil maailmas tegeletakse pandeemiaga, on kriisi ja majandusliku ebakindluse tõttu suurenenud oht töökiusamisele ning seeläbi ka vajadus selge ja praktilise tegevuskava järele, mis aitaks riike inimväärse töö saavutamise suunas.²¹

Vaatamata sellele, et töökiusamisele pööratakse rahvusvaheliselt üha suuremat tähelepanu, eksisteerib väheseid riike, mis on töökiusamise probleemiga tegelemiseks võtnud vastu eriregulatsioonid. See tähendab seda, et enamikes riikides reguleeritakse probleemi eelkõige läbi

¹⁶ Komisjoni teatis Nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. KOM (2007) 686 lõplik. Brüssel: Euroopa Ühenduste Komisjon. 8.11.2007. Lk 2-5. – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ET:PDF> (03.04.2021).

¹⁷ ILO Convention No. 190. Violence and Harassment Convention. 2019. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (22.01.2021).

¹⁸ Konventsioonis kasutatakse terminit „töökohal toime pandud vägivald ja ahistamine“, kuid töö selguse ja ühtse stiili eesmärgi kasutab autor edasisel analüüsil terminit „töökiusamine“ (vt ILO konventsiooni nr 190 artikkel 1).

¹⁹ ILO Recommendation No. 206. Violence and Harassment Recommendation. 2019. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 (03.02.2021).

²⁰ Konventsiooni artikkel 14 lg 2 kohaselt jõustub konventsioon 12 kuud pärast seda, kui kaks liikmesriiki on selle ratifitseerinud.

²¹ ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021. International Labour Organization. 25.06.2020. – https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm (14.03.2021).

olemasolevate riigisiseste töölepingu ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduste.²² Sealhulgas puudub eriregulatsioon ka Eestis ning töökiusamise juhtumeid tuleb lahendada põhiliselt töölepingu seaduses²³ (edaspidi TLS) ja võlaõigusseaduses²⁴ (edaspidi VÕS) olevate õigusnormide abil. 2020. aastal kirjutatud magistritöös, mis käsitles töökiusamise juriidilise käsituse piisavust tänases Eestis, leiti töö raames läbiviidud küsitluse pinnalt järgmised õiguslikud probleemid hetkel kehtivas üldises regulatsioonis: 1) olemasolevad õigusaktid ei taga kiusamise ohvritele piisavat õiguskaitset ning 2) kiusamise määratlemiseks puuduv definitsioon on probleemiks töötajate efektiivse õiguskaitse tagamiseks.²⁵

Eelnevast tulenevalt keskendub käesolev magistritöö töökiusamist käsitlevatele õiguslikele probleemidele lahenduste pakkumisele. Täpsemalt on magistritöös analüüsitavaks ja lahendatavaks õiguslikuks probleemiks töökiusamise korral töötajate ebapiisav kaitse, mida on eelpool käsitletud rahvusvaheliste dokumentide kohaselt riigisiseses õiguses reguleerida vaja. Kuigi töökiusamise jaoks loodud konventsioon nr 190 paneb kohustuseks tegeleda ka töökiusamise ennetamisega, keskendub käesolev magistritöö vaid õiguslikke meetmeid puudutavale osale.

Magistritöö õiguslikust probleemist lähtuvalt on töö eesmärk leida vastus küsimusele, kas kehtiv õigus Eestis tagab töötajate kaitse töökiusamise korral või on selle probleemiga tegelemiseks vaja luua eriregulatsioon. Täpsemalt soovib magistritöö autor välja selgitada, kas Eestis olemasolevad õigusnormid toetavad seda, et töötajad saaksid vaimse ja füüsilise töökiusamise korral kaitset või on vajalik probleemiga tegelemiseks kehtestada eriregulatsioon, kus on sätestatud töötajale tavapärasest suuremaid tagatise andvad õiguskaitsevahendid ning meetmed probleemiga tegelemiseks.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks kasutatakse peamiselt kvalitatiivset ja võrdlevat uurimismeetodit. Kvalitatiivset meetodit kasutatakse eelkõige töö eesmärgi saavutamiseks vajaliku teoreetilise materjali analüüsimisel. Võrdlevat meetodit kasutatakse ILO konventsiooni nr 190 ja võrdlusriikides juba kasutusel olevate praktikate ning Eesti õiguses oleva regulatsiooni võrdlemiseks ning seeläbi Eesti õiguse muutmise vajaduse põhjendamisel. Magistritöö mahulist piirangut arvestades ei ole töös analüüsitud kõiki riike, kus on olemas töökiusamise kohta käiv

²² Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 81-89.

²³ Töölepingu seadus. – RT I, 29.12.2020, 25.

²⁴ Võlaõigusseadus. – RT I, 04.01.2021, 19.

²⁵ Noop, A. Töökiusamise juriidilise käsitluse piiravusest tänases Eestis. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2020. – https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/68531/noop_anne.pdf?sequence=1&isAllowed=y (17.03.2021).

regulatsioon, vaid keskendutakse riikidele, kus eksisteerib töökiusamisega tegelemiseks spetsiaalne normistik. Täpsemalt keskendutakse Prantsusmaa, Belgia, Austraalia ja Rootsi õiguse uurimisele.²⁶ Töö autor analüüsib, kas nendes riikides on töökiusamise puhuks sätestatud erilised, töötajale suuremaid tagatise andvad õiguskaitsevahendid ning meetmed. Eelneva pinnalt tehakse vajadusel ettepanekud Eesti õiguse muutmiseks ning töökiusamisega tegelemiseks vajaliku eriregulatsiooni kehtestamiseks.

Magistritöö on jagatud nelja peatükki. Esimeses peatükis avatakse põhimõiste *töökiusamine* sisu. Vastav käsitlus aitab selgitada töökiusamise olemust ning erinevust töökonfliktidest. Seejärel analüüsitakse rahvusvahelisele ja võrdlusriikide õigusele tuginedes, millised on võimalused töökiusamise mõiste defineerimiseks. Analüüsi pinnalt tehakse ettepanekud mõiste defineerimiseks riigisisese õiguses. Edasi selgitatakse erinevaid töökiusamise esinemisviise ehk vertikaalse ja horisontaalse töökiusamise olemust. Järgnevalt käsitletakse töökiusamise avaldumisvorme, analüüsides ka kiusamise võimalikke füüsilisi ja vaimseid tagajärgi töötajale. Käsitlus on oluline, et mõista järgnevates peatükkides käsitletavate õiguskaitsevahendite ja meetmete vajalikkust riigisisese õiguses.

Töö teises peatükis analüüsitakse töötaja õiguste kaitse tagamiseks olemasolevaid õiguskaitsevahendeid ja meetmeid võrdlusriikides ning Eestis. Analüüsi pinnalt tehakse järeldus, kas Eesti õiguses olevad õiguskaitsevahendid tagavad töötajate kaitse töökiusamise olukordades või on vaja luua eriregulatsioon, mis sätestab töötajale tavapärasest suuremaid tagatise andvad õiguskaitsevahendid ning meetmed probleemiga tegelemiseks.

Kolmandas peatükis käsitletakse esmalt töökiusamisest teavitajate ebaõiglase kohtlemise keeldu. Seejärel analüüsitakse õiguskaitsevahendeid olukorraks, kus tööandja eeltoodud keeldu rikub ning töötaja töölepingu ebaseaduslikult üles ütleb. Täpsemalt käsitletakse töötaja tööle ennistamise võimalust ning võimalikku kahjuhüvitist olukorras, kus töötaja tööle ennistamisest keeldub või kui see ei ole võimalik.

Neljandas peatükis keskendutakse töökiusamist puudutavate vaidluste lahendamise võimalustele. Esmalt käsitletakse võimalust lahendada töökiusamise tõttu tekkivaid vaidlusi töökohas suunates pooli omavahelistesse dialoogidesse ning lepitusse. Seejärel analüüsitakse töötajate võimalust kaasata ametiühinguid töökiusamise olukordade lahendamiseks. Käsitletakse töötaja võimalust

²⁶ Lippel, K. The law of workplace bullying: an international overview. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol. 32(1), lk 5-6.

pöörduda töövaidlusorganite poole ning selgitatakse töökiusamise juhtumite korral kehtivat tõendamispõhimõtet.

Töö koostamisel on kasutatud teemakohast teoreetilist kirjandust, erinevate rahvusvaheliste institutsioonide võrdluspõhiseid õigusanalüüse, näiteks ILO dokumente, Eesti ja välisriikide õigusakte ning neid selgitavaid abimaterjale ning asjakohast Eesti töövaidluskomisjoni- ja kohtupraktikat. Töö kirjutamisel osutus töökiusamise olemuse mõistmisel ning võrdlusriikide valimisel oluliseks allikaks ILO uuring *Safe and healthy working environments from violence and harassment*.

Magistritööd iseloomustavad märksõnad: kiusamine, töövägivald, töökeskkond, töösuhted.

1. Töökiusamise olemus, vormid ja tagajärjed

1.1. Töökiusamise olemus

Enne õiguslike käsitluste juurde minemist peab magistritöö autor vajalikuks analüüsida teadlaste käsitlusi töökiusamise termini kohta. On leitud, et kiusamine töökohal saab alati alguse töökonfliktist.²⁷ Töökiusamise mõiste põhielementideks on peetud suunatust ühe või rohkema kolleegi vastu ning kaasnevat tahtlikku või teadvustamata negatiivset käitumisakti – enamasti ahistamist, solvamist või sotsiaalset tõrjutust, mis toob endaga kaasa ohvri häbivääristamise.²⁸ Samas on töökiusamise määratlemise juures vajalik silmas pidada, et mitte iga üksik eraldiseisev ebameeldiv või negatiivne käitumisakt teise kolleegi suhtes ei ole käsitletav töökiusamisena,²⁹ vaid oluline on eelkõige negatiivsete käitumisaktide korduvus ja süstemaatilisus ohvri suhtes.³⁰ Töökiusamist tuleks vaadelda justkui „lialdatud konflikti“, mis teatud aja möödudes areneb välja tavalisest konfliktisituatsioonist. Samuti ei ole peetud töökiusamiseks olukorda, kus kaks poolt on enam-vähem võrdses positsioonis,³¹ sest töökiusamise korral pannakse kiusatav madalamasse või nõrgemas positsiooni.³² Seega seal, kus on töökiusamine, on alati olemas töökonflikt, samas aga seal, kus on töökonflikt, ei pruugi olla töökiusamist.³³

Töökiusamise korduvuse elemendi juures on oluliseks ajaline kriteerium ja sagedus, mille jooksul negatiivsed käitumisaktid peavad aset leidma. Erinevates uuringutes on kiusamise ajaline periood varieerunud 6 kuni 12 kuu vahel kuni tähtajatute perioodideni läbi terve karjääri.³⁴ Enim kasutatuks on siiski osutunud H.Leymanni välja toodud kuuekuuline periood. Tema põhjenduste kohaselt on see periood töökiusamise tuvastamiseks sobilik, kuna töökiusamine toob endaga sageli kaasa psühholoogilisi terviseprobleeme ja stressi ning kuuekuulist perioodi kasutatakse tihti ka erinevate psühhiaatriliste häirete hindamisel. See tähendab, et tekib võimalus eristada tavalisi tööstressoreid ja –konflikte töökiusamise olukordadest. Seega vaatamata sellele, et paljud ohvrid tunnevad ennast

²⁷ Bullying at Work. Directorate-General for Research. Social Affair Series. SOCI 108 EN. Luxembourg: European Parliament: L-2929. 2001, lk 9. – https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf (28.01.2021).

²⁸ Einarsen, S.V. jt, lk 4.

²⁹ Oade, A., lk 6.

³⁰ Saunders, P., Huyhn, A., Goodman- Delahunty, J. Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. – International Journal of Law and Psychiatry 2007, Vol.30, lk 343.

³¹ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 9.

³² Oade, A., lk 2.

³³ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 9.

³⁴ Saunders, P., Huyhn, A., Goodman- Delahunty, J., lk 343.

töökiusatuna juba väiksema perioodi möödudes, on jõutud konsensusele, et töökiusamise ajalisest kestusest rääkides peetakse silmas pigem kuid ja aastaid, mitte päevi ja nädalaid.³⁵ Seevastu ei ole arutelude käigus jõutud arusaamale, millise sagedusega peaksid käitumisaktid ilmnema, et neid saaks määratleda töökiusamisena. Mõned peavad piisavaks sageduseks korra kuus esinemist, samal ajal kui teised on kohaldanud rangemat standardit ning määratlenud töökiusamist ainult olukorras, kus kiusamisaktid leiavad aset vähemalt korra nädalas.³⁶

Magistritöö autor leiab, et kahtlemata avaldaks ajalise kriteeriumi sätestamine seaduses positiivset mõju, sest töökiusamise olukordade kvalifitseerimine muutuks kergemaks. Samas ei tohi regulatsiooni eesmärgiks olla töötajatele kannatuste tekitamine seni kuni negatiivsed mõjud töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele on avaldunud. Kui seadusesse panna klausel, et töökiusamisega on tegemist olukorras, kus see toimub iganädalaselt mitme kuu jooksul, jääksid kaitseta töötajad, kes kogevad kiusu harvemini ning lühema perioodi kestel. See ei taga autori hinnangul seadusest tulenevat kaitset kõigile vajajatele, sest intensiivne kiusamine võib ka lühema perioodi vältel tekitada olulist kahju. Seega tuleb mõistes küll sätestada, et töökiusamisega saab tegemist olla siis, kui negatiivsed käitumisaktid on korduvad, kuid konkreetset ajalist määratlust autor sättesse ei lisaks ning jäta selle vastavalt juhtumi asjaoludele töövaidlusorgani otsustada.

ILO konventsiooni nr 190 artikli 1 lg 1 punktis a) on defineeritud töökiusamise mõiste.³⁷ Selle kohaselt on tegu mitmesuguste lubamatute käitumisaktidega ja tavadega või ohtudega, mis on üksikud või korduvad, ning mille tagajärjel tekib tõenäoliselt füüsiline, psühholoogiline või majanduslik kahju. Seejuures tuleneb konventsiooni artiklist 7, et ilma, et see piiraks artikli 1 kohaldamist, peab iga liige vastu võtma seadused ja määrused töökiusamise määratlemiseks.

Prantsusmaa tsiviilõiguses on töökiusamist reguleerivaks õigusaktiks töökoodeks³⁸ (*Code du travail*), mille artikkel L. 1152-1 kohaselt ei tohi ühtegi töötajat korduvalt psühholoogiliselt ahistada, mille eesmärgiks või tagajärjeks on tema töötingimuste halvendamine viisil, mis tõenäoliselt riivab tema õigusi ja väärikust, muudab tema füüsilist või vaimset tervist või kahjustab

³⁵ Einarsen, S.V., lk 13 – 14.

³⁶ Saunders, P., Huyhn, A., Goodman- Delahunty, J., lk 343.

³⁷ Kuna konventsiooni eesmärgiks on kaitsta võimalikult suures ulatuses töömaailmas tegutsevaid isikuid, siis on artikli 2 lg 1 kaudu sätestatud, et konventsiooni kohaselt kaitstakse lisaks riigisese õiguse ja tavadega määratletud töötajatele ka teisi isikuid. Nendeks isikuteks võivad olla: 1) töötajad, kes töötavad sõltumata nende lepingulisest staatusest; 2) koolitusel osalevad isikud, sh praktikandid; 3) töötajad, kelle töösuhe on lõpetatud; 4) vabatahtlikud; 5) töötajad ja tööle kandideerijad ning ka üksikisikud, kes teostavad organisatsioonilisi volitusi ja kohustusi tööandja vastutusel. Töö selguse huvides ei käsitle käesolev magistritöö töötaja mõiste laiendamist riigisiseses õiguses.

³⁸ Code du travail. – https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2010-03-26/ (03.02.2021).

professionaalset karjääri. Töölaste vaidlustega tegelevad prantsuse kassatsioonikohtud on seejuures täpsustanud, et kiusamise defineerimiseks ei ole vajalik tuvastada kavatsust. Samuti on kohtud töökiusamise defineerimisel proovinud leida vastust küsimusele, kus asub piir juhtimisvabaduse ja õigusliku väärkäitumise vahel ning kas töökiusaja on võimalik vabastada vastutusest, mis võib tuleneda tema juhtimismeetodist. Sealse tööõiguse kohaselt on tööandjale antud luba teha kõiki ettevõtte sujuvaks toimimiseks vajalikke otsuseid, kuid see võim ei ole absoluutne ning selle teostamisel peab tööandja austama töötajate õigusi ning tagama nende ohutuse, ületamata normaalse juhtimise piire.³⁹

Belgia töötajate heaolu seaduse⁴⁰ (*Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work*) artikkel 32^{ter}⁴¹ kohaselt on tegemist kindla ajaperioodi vältel toimuvate negatiivsete käitumisaktide seeriaga ettevõttes või organisatsioonis või väljaspool seda, mille eesmärgiks või tagajärjeks on töötaja või muu isiku, kelle suhtes seadus kehtib, isiksuse, väärkuse, füüsilise või psühholoogilise puutumuse, enesekindluse ning seeläbi turvalise ja ohutu töökeskkonna mõjutamine.

Rootsi riikliku tööohutuse ja tervishoiu määruse⁴² (*Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work*) 1. jaos sätestatakse, et seaduse sätteid kohaldatakse kõigi tööga seotud tegevuste suhtes, mille käigus võib töötaja sattuda töökiusamise ohvriks. Töökiusamist on defineeritud kui korduvaid taunitavaid või selgelt negatiivseid tegevusi, mis on suunatud solvaval viisil üksikute töötajate vastu ning mis võivad põhjustada töötajate eraldatuse töökeskkonnast.

³⁹ Deharo, G. Dispatch No. 21 – France – The making of a legal model of bullying: An empirical analysis of the France Telecom case. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2020.

⁴⁰ Act of 4 August 1996 on well being of workers in the performance of their work. Belgian Official Gazette 18.09.1996.

– <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf> (22.01.2021).

⁴¹ Belgia õigusakti puhul kasutab töö autor töötajate heaolu seaduse paremaks ja lihtsamaks mõistmiseks läbivalt magistritöös prantsuse keelseid originaallühendeid seadusesätete taga, mis on taolises kirjapildis ka inglise keelses seaduse tõlkes.

⁴² Victimization at Work. Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions measures against Victimization at Work, together with General Recommendations of the Implementation of the Provisions. AFS 1993: 17. 21.09.1993. – https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1600689432!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf (03.02.2021).

Austraalia õiglase töö seaduses⁴³ (*FairWork Act 2009*) sätestatakse, et töötaja suhtes on töökiusamine toime pandud, kui üks isik või grupp indiviide käitub tema suhtes korduvalt ebamõistlikult ning selline käitumine toob endaga kaasa riski töötaja tervisele ja turvalisusele. Eelmainitud ei rakendata olukorras, kus tööandja on teinud mõistliku juhtimistoimingu (§ 789FD lg 1 ja 2). Tööandja mõistliku juhtimistoimingu puhul on leitud, et tegu on tööandjapoolse tagasiside või korraldusega, mis on õiglane, läbipaistev ja kooskõlas töökohas kehtivate põhimõtete ja protseduuridega ning mille eesmärgiks on eelkõige parandada töötaja töö tulemuslikkust ning töökeskkonda.⁴⁴ Täpsemalt tuleb tööandja juhtimistegevuse analüüsimisel tema tegevust objektiivselt hinnata⁴⁵ nii juhtumi asjaolude kui ka seotud isikute kontekstis.⁴⁶

Eesti õiguses pole siiani töökiusamise mõistet defineeritud. Hetkel on töökiusamise sisustamisel lähtutud eelkõige Tallinna Ringkonnakohtu tehtud lahendist,⁴⁷ millele viitab ka töövaidluskomisjon (edaspidi TVK) töökiusamise juhtumite lahendamisel. Nimelt on kohus leidnud, et töökiusamine on vaenulik ja ebaetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning mis on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Töökiusamist iseloomustavad eelkõige korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul, poolte ebavõrdne positsioon, ohvri kaitsetus ning sihilik tegevus. Töö autor leiab, et mõiste selgitusel välja toodud sihilik tegevus on vastandlik Prantsusmaa kohtute lähenemisega, kus on leitud, et töökiusamise defineerimiseks ei ole vajalik tuvastada kavatsetust. Autori hinnangul ei saa tahtluse tuvastamine töökiusamise määratlemisel olla oluliseks elemendiks, sest kiusu võib toime panna ka ilma seda endale teadvustamata ning ilma tahtluseta ohvrit kahjustada.

Tallinna Ringkonnakohtus on seejuures oma lahendis selgitanud, et töötaja võib küll teatud juhtudel olla häiritud, kuid tegemist ei pruugi olla töökiusamisega. Ka TVK on seda probleemi käsitlenud, leides, et töötajad on mitmes lahendis nende poole pöördunud juhtumiga, mille puhul oli tegemist

⁴³ Fair Work Act. No. 28, 2009. Compilation No 41. C2020C00393. – https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00393/Html/Volume_2 (03.02.2021).

⁴⁴ What does “Reasonable management action carried out in a reasonable manner” mean? Fair Work Commission. Australia’s national workplace relations tribunal. 02.10.2019. – <https://www.fwc.gov.au/anti-bullying-benchbook/when-worker-bullied-at-work/reasonable-management-action#field-content-0-heading> (14.04.2021).

⁴⁵ Hindamise käigus läbiviidava testi raames tuleb kindlaks teha: 1) tegevus(ed), mille tõttu tekkis vajadus juhtimistoimingu järele; 2) juhtimistoimingust tulenevad tagajärjed; 3) juhtumi asjaolud, sh tuleb arvestada ka töötaja emotsionaalset ja psühholoogilist tervist; 4) kas toimingut oleks saanud ette võtta „mõistlikumalt“ või „vastuvõetavamalt“ (vt selle kohta Ballard, A., Eastel, P. artiklit „Australia’s National Anti-Bullying Jurisdiction: Paper Tiger or Velvet Glove“, lk 12).

⁴⁶ Ballard, A., Eastel, P. Australia’s National Anti-Bullying Jurisdiction: Paper Tiger or Velvet Glove. – *Laws* 2016, Vol. 5(1), lk 12.

⁴⁷ TlnRnKo 3-17-164, p 30.

küll töökonfliktiga, kuid töökiusamiseks ei olnud võimalik olukorda kvalifitseerida, sest puudus süstemaatiliselt ja pika aja jooksul toime pandud vaenulik ja ebaeetiline käitumine.⁴⁸ Sellest tulenevalt on magistritöö autor seisukohal, et hetkel kehtiv õigus ei taga töötajatele piisavat õigusselgust töökiusamise olemusest ning töökiusamise mõiste peab olema defineeritud ka seaduses. Mõiste tuleb defineerida TLS-is ning siduda see tööandja kohustustega, milleks on eelkõige kohustus tagada töökiusuvaba töökeskkond. Hetkel Tallinna Ringkonnalahendist tulenevale töökiusamise mõistele tuleb võrdlusriikide eeskujul teha täpsustusi.

Autor teeb ettepaneku sõnastada töökiusamise mõiste Eesti õiguses järgnevalt: töökiusamine on ettevõttesiseselt või väljaspool seda tööga seotud olukordades toime pandud korduvate negatiivsete käitumisaktide seeria, mis on toimunud pikema perioodi vältel konkreetse töötaja või töötajate grupi suhtes olenemata kiusaja kavatsusest, mille tagajärjel kogeb ohver emotsionaalset, psühholoogilist või füüsilist kahju. Sätte täpsustuses tuleb ette näha, et töökiusamisega ei ole tegemist, kui tööandja viib läbi mõistliku juhtimistoimingu, milleks on eelkõige ettevõtte sujuvaks toimimiseks või töökeskkonna parandamiseks antud korraldus, mille teostamisel on austatud töötajate õigusi ning tagatud nende ohutus. Seeläbi on suurem tõenäosus vältida olukordi, kus regulatsioon hakkab liigselt piirama tööandjate pädevust, võimaldades töötajatel kõiki ebasoodsaid tööandjapoolseid korraldusi ja käsklusi nimetada töökiusamiseks.

1.1.1. Vertikaalne töökiusamine

Kõige sagedamini on töökiusamist käsitlevates uuringutes töökiusamist talunud töötajad nentinud, et nad tundsid töökiusamist juhendajate ja ülemuste poolt, vähemal määral kaastöötajate ning kõige harvemini neist ametistaatuselt madalamal olevate inimeste poolt. Üks võimalik põhjus, miks töötajad tunnevad ülemustepoolset kiusamist tugevamini, on võimupositsiooni olemasolu, mis paneb ohvri kaitsetumasse ning haavatavamasse situatsiooni, võrreldes kaastöötajatevaheliste olukordadega.⁴⁹ Vertikaalse töökiusamise tuvastamisel peetakse oluliseks ettevõtte organisatsiooni

⁴⁸ Miidla-Vanatalu, M. Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01 – 31.12.2020. a. Tööinspeksioon. 2020, lk 6 ja 16. – https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeovaidlused/tvk_ebavordne_kohtlemine_2020.pdf (09.02.2021).

⁴⁹ Saunders, P., Huyhn, A., Goodman- Delahunty, J., lk 344.

struktuuri, mis tähendab seda, et kui vägivalda ja ahistamist kannatav ohver asub mainitud struktuuris vahetult kiusaja võimu all, loetakse, et tegemist on vertikaalse töökiusamisega. Seega on vertikaalse töökiusamise puhul tegemist kiusamisega, mis toimub tööandjate ja töötajate vahel.⁵⁰

Kuigi tegemist ei ole ainsate põhjustega, siis on uuringute pinnalt välja toodud, et juhid võivad hakata töökiusama meeskonnaliikmeid, kes tunduvad ohustavat nende võimupositsiooni ning keda nähakse enda võimalike konkurentidena. Kiusamise eesmärgiks taolises olukorras on tõrjuda võimalikke ohte, mida konkreetsed töötajad nende suunas osutada võivad.⁵¹ Samuti on töökiusajaks peetud autokraatliku juhtimisstiiliga ülemusi, kes kasutavad oma võimu türanniseerival viisil, eriti siis, kui nad on stressirohkes situatsioonis.⁵² Türanniseeriv käitumine organisatsioonis on aga töökiusamist süvendav, sest juhid ei mõista enamasti kiusamise olemust või lükkavad selle tagasi, väites, et tegemist on „karmi juhtimisega“.⁵³ Töö autori hinnangul on problemaatiline olukord, kus tööandja ei tunnista töökohas toimuvat kiusamist, sest töökeskkonnas on tööandja töötaja jaoks enamasti inimeseks, kelle poole probleemidega pöörduda ning kui tööandja probleeme ei tunnista, tuleb töötajal asja lahendamine väljapoole töökohta viia, millega omakorda võivad kaasneda oluliselt negatiivsemad tagajärjed mõlemale poolele.

Samas on TVK vertikaalse töökiusamise kohta leidnud, et töötajal on kohustus taluda teatud tööandja käitumist, mis töötajale ei pruugi alati meelepärane olla. Arvestada tuleb seejuures nii valitud eriala, tööiseloomu kui ka tööspetsiifikaga. Kui töötajale ei meeldi, et tööandja teatud viisil käitub, ei tähenda see automaatselt, et tegu oleks töökiusamisega. Tööandjal ei ole kohustust arvestada ainult ühe, vaid kõikide töötajatega ning töörahu huvides tuleb järeleandmisi teha nii tööandjatel kui ka töötajatel.⁵⁴ Magistr töö autori arvates kinnitab käsitletu veelgi enam vajadust defineerida töökiusamise mõiste, sest selle puudumine seaduses ja sellest tulenev õigusselgusetus soodustab olukordi, kus töötajad peavad töökiusamiseks kõiki tööandja tegevusi, mis ei ole neile soodsad ning meeldivad. See on aga ebamõistlik, sest pole mõeldav, et ettevõttesiseselt oleks tööandjal võimalik anda kõigile töötajatele meelepäraseid korraldusi.

⁵⁰ Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 11.

⁵¹ Medina, A., Lopez, E., Medina, R. The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study. – Social Science 2020, Vol. 9(6), lk 4.

⁵² *Ibidem*, lk 2.

⁵³ Ciceralli, L. K., Ciceralli, E. E. A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. – Nordic Psychology 2015, Vol. 68(2), lk 3.

⁵⁴ TVKo 4-1/1467/19, p 48 ja 51.

Lisaks tööandja enda käitumisest tulenevale vastutusele, võib ta vastutusele võtta ka kiusamisaktide eest, mis toimuvad tema ettevõtte siseselt.⁵⁵ Põhjus, miks tööandjad vastutavad tihti ka ettevõttesisese kolleegide vahelise kiusamise eest, peitub selles, et teist töötajat kasutatakse sageli reaalse sihtmärgi ehk ülemuse asemel ohvrina. Ülemuse vastu suunatu agressiooni põhjuseks võib olla töötingimuste ebaõiglane erinevus osakondade vahel, vananenud töövahendid, personali tehtud otsused (uusi tööle kandideerijaid eelistatakse juba ettevõttes töötavatele kogenud töötajatele) või töötasu (nt aastaid ei toimu palgatõusu).⁵⁶ Kiusamise olukorras võivad töötajad vägivalda tajuda kui omamoodi tööandjapoolset psühholoogilist lepingurikkumist, sest tööandja ei ole töölepingust tulenevaid kohustusi piisaval määral nende suhtes täitnud.⁵⁷ Magistritöö autor peab taolist laiendatud vastutust asjakohaseks, sest töökiusamise olukorda soodustavaks tekkepõhjuseks on tööandjapoolne ohutu töökeskkonna tagamata jätmine.

1.1.2. Horisontaalne töökiusamine

Vaatamata sellele, et suurem osa läbiviidud uuringutest on senini keskendunud vertikaalse töökiusamise uurimisele, tuleb töökiusamise olemusest tervikliku arusaama tekitamiseks käsitleda ka horisontaalset töökiusamist. Horisontaalse töökiusamise puhul on tegemist vägivalla ja ahistamisega, kus kiusamine ei tule organisatsiooni struktuuri mõttes mitte n-ö ülevalt poolt, juhtidelt alluvate suunas, vaid toimub töökeskkonnas kolleegide vahel.⁵⁸ Täpsemalt hõlmab horisontaalne töökiusamine vägivalda ja ahistamist, mille on toime pannud isik, kes kiusamise ajahetkel või varasemalt, töötab ohvriga. Seejuures ei oma tähtsust, kas töökiusaja ja kiusatav töötavad ettevõttes samades või erinevates osakondades.⁵⁹ Kuna töökiusamise puhul on oluliseks peetud võimusuhte olemasolu, siis konkreetselt horisontaalse töökiusamise puhul võib kolleeg, kes teist kolleegi kiusab, tuletada oma võimu näiteks tööülesannetest või ametiühingute toetusest.⁶⁰ Ka TVK on asunud seisukohale, et ebameeldival või alandaval viisil kohtlemine, mille vastu töötajal

⁵⁵ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 18.

⁵⁶ *Ibidem*, lk 7.

⁵⁷ Cicerali, L. K., Cicerali, E.E., lk 13.

⁵⁸ Branch, S., Ramsay, S., Barker, M., lk 281.

⁵⁹ Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 11.

⁶⁰ Escartin, J. jt. Worker's perception of workplace bullying: A cross – cultural study. – European Journal of Work and Organizational Psychology. Taylor & Francis Group. 2010, lk 7.

on end raske kaitsta, ei pea tulenema otseselt tööandjalt, vaid võib tulla ka kolleegidelt, ilma, et tööandja midagi selle vastu ette võtaks.⁶¹

Magistritöö autor leiab, et horisontaalne töökiusamine võib teatud juhtudel olla isegi tõsisemate tagajärgedega kui vertikaalne töökiusamine. Seda põhjusel, et kolleegid puutuvad omavahel sagedamini kokku, kui töötaja ülemusega, mistõttu võib töökiusamise puhul selle toimumise sagedus ja intensiivsus sedavõrd suuremad olla. Horisontaalse töökiusamise korral on tööandjal õigus karistada töötajat, kes tema ettevõttes teist töötajat kiusab.⁶² See on autori seisukohaselt põhjendatud, sest töölepingut sõlmides saab selgeks, et tööprotsessis ning - keskkonnas peab töötaja alluma tööandja korraldustele ning täitma seadusest tulenevaid kohustusi, milleks on TLS § 15 lg 1 p 5 kohaselt ka kohustus hoiduda tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Kuna töötaja nõustub taolise tingimusega töölepingut sõlmides vabatahtlikult, on asjakohane, et kohustuste täitmata jätmise või rikkumise korral oleks tööandjal võimalik töötajat karistada. Sellele vaatamata keskendub käesolev magistritöö järgnevatel peatükkides vaid vertikaalse töökiusamise korral kasutatavate õiguskaitsevahendite ning meetmete uurimisele, sest horisontaalse töökiusamise korral tulevad tööandja poolt rakendatavad distsiplinaarkaristused eelkõige kollektiivlepingutest ning ettevõtte sisekorraeeskirjadest.

⁶¹ TVKo 4-1/1467/19, p 41.

⁶² Lindeberg, K. Kuidas karistada töötajat. Advokaadibüroo LMP. – <https://lmp.ee/artiklid/kuidas-karistada-tootajat/> (20.04.2021).

1.2. Töökiusamise avaldumisvormid

Töökiusamine avaldub kõige sagedamini vaimselt ning harvemal juhul füüsiliselt.⁶³ Samas on tänapäeval kiiresti arenev tehnoloogia kaasa toonud olukorra, kus töökiusajate kiusamistaktikad on muutumas ning lisaks eelmainitule, võib esineda ka küberkiusamist.⁶⁴ Küberkiusamine on niivõrd uus kiusamisvorm, et sellele ei ole juristid ja erialateadlased veel kuigi palju tähelepanu pööranud.⁶⁵ Küberkiusamise mõiste koosneb samasugustest olulistest elementidest nagu traditsiooniline töökiusamine, erinevus seisneb vaid selle toimepanemise keskkonnas. Siiski on seejuures leitud, et tegemist võib olla potentsiaalselt isegi kahjulikuma vormiga. Seda kolme elemendi tõttu, mis vaimse ja füüsilise töökiusamisvormi puhul puuduvad – anonüümsus, avalikkus ja juurdepääsetavus.⁶⁶ Magistritöö autor peab oluliseks, et riigisisene töökiusamise regulatsioon oleks piisavalt paindlik, et tagada ka muutuvate töökiusamise vormide puhul töötajatele tõhus õiguste kaitse ilma vajaduseta olemasolevat regulatsiooni pidevalt muuta.

Vaimse töökiusamise viisidest on levinuim verbaalne kiusamine, mis võib sihtmärgiks olevatele isikutele põhjustada olulist emotsionaalset kahju.⁶⁷ H. Leymann on grupeerinud võimalikud töökiusamise käitumisviisid järgnevalt: 1) rünnakud ohvri eneseväljenduse vastu (pidev vahele segamine, kolleegide poolt vaigistamine, kirjalikud ja verbaalsed ähvardused ning kriitika, sõimamine); 2) rünnakud töötaja sotsiaalsete suhete vastu (konkreetses töötaja ning tema probleemide ignoreerimine, eraldamine kolleegidest); 3) sotsiaalse maine kahjustamine (kuulujuttude levitamine, naeruvääristamine kolleegide ees, kiusatava poliitiliste ja religioossete vaadete mõnitamine, perekondliku elu üle naermine); 4) rünnakud töötaja töö kvaliteedi vastu (tööülesannete mitte andmine, kasutute või teostamatute tööülesannete andmine); 5) füüsilised rünnakud, mis mõjutavad töötajate tervist (ebatervislike tööülesannete tegemise kohustus, füüsilise jõuga ähvardamine ja väärkohtlemine, materiaalse kahju tekitamine kodus või töökohas).⁶⁸

Eestis on TVK lahendanud juhtumeid, kus töötajad on töökiusamist tajunud järgnevates olukordades: 1) tööandja oli teadlik töötaja keelebarjäärist ning ei võtnud midagi ette, et tagada

⁶³ Oade, A., lk 4-5.

⁶⁴ Branch, S., Ramsay, S., Baker, M., lk 281-282.

⁶⁵ Piotrowski, C. From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. – Organization Development Journal 2012, lk 44.

⁶⁶ Gardner, D. jt. Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand. – International Journal of Environmental Research and Public Health 2016, lk 2.

⁶⁷ Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 10.

⁶⁸ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 7 – 9.

töötajale võimalus töökeskkonnas toimuvast aru saada; 2) tööandja ei võimaldanud töötajale tööülesandeid ning käskis tal tööajast koju minna, käitudes ise seejuures üleolevalt ja alandavalt; 3) tööandja andis töötajale mõttetuid ülesandeid ning keelas kolleegidega suhtlemise; 4) töötajat halvustati, alavääristati ja kritiseeriti teiste töötajate või klientide juuresolekul ning tööandja ei pakkunud töötajale selle eest kaitset, kui viimane abi saamiseks tema poole pöördus; 5) töötaja suhtes toimus jõhker ja ebaõiglane kohtlemine, info kinnihoidmine, kuulujuttude levitamine ja sõimamine; 6) tööandja heitis töötajale ette, et ta ei ole piisavalt võimekas oma tööd tegema;⁶⁹ 7) töötaja töösuhe lõpetati põhjusel, et töötaja käitumine oli väidetavalt riskiks ettevõtte edasisele majanduslikule tegutsemisele, kuid tegelik põhjus seisnes selles, et töötaja keeldus töökiusamist talumast ning tegi selle kohta pöördumise;⁷⁰ 8) tööandja eelistas teisi kolleege töötajale ning tema töö- ja eraelulisi soove alavääristati;⁷¹ 9) tööandja kogus töötaja kohta negatiivseid asjaolusid, millega soovis kolleegidele anda töötaja kohta valeinfot, eesmärgiga muuta suhtumist temasse negatiivseks.⁷²

Belgia töötajate heaolu seaduses artiklis 32*ter*, mis defineerib töökiusamist, on lisaks mõistele antud ka näitlikustav loetelu olukordadest, mida seaduse mõttes töökiusamiseks peetakse. Täpsemalt on sätestatud, et töökiusamine võib väljenduda eelkõige vaenulikes ja solvavates sõnades või tegevustes, ähvardustes, žestides või ühepoolses suhtluses. Ka Rootsi riikliku tööohtuse ja töotervishoiu määruse suunistes on selgitatud 1. jaos sätestatud töökiusamise mõistet. Selgituse kohaselt võib töökiusamine avalduda näiteks töötaja ja tema pere laimamises, tööga seotud teabe varjamises või valeinformatsiooni edastamises, töötaja tööülesannetesse sekkumises, töötaja eiramises ja solvamises, ähvardamises ja hirmu tekitamises, naeruvääristamises ja karistustes, mida rakendatakse töötaja suhtes ilma objektiivse põhjuseta (kontorist kõrvaldamine, seletamatud ametikoha vahetused ja ületunnitöö nõuded, koolitustel osalemise takistamine, töölt puudumise mitte võimaldamine jne).

Eelnevalt töökiusamise mõiste analüüsimisel,⁷³ leidis töö autor kokkuvõtvalt, et töövaidlusorganid on korduvalt täheldanud, et töötajad pöörduvad nende poole juhtumitega, mis ei ole käsitletavad töökiusamisena. Sellest on järeldatav, et töötajatele on problemaatiline töökiusamise olukordade äratundmine. Eelpool käsitletud juhtumid kattuvad autori hinnangul suuresti erialakirjanduses välja

⁶⁹ Miidla- Vanatalu, M., lk 3- 19.

⁷⁰ TVKo 4-1/1866/18, p 3-8.

⁷¹ TVKo 4-1/1467/19, p 14.

⁷² TlnHKo 3-17-164.

⁷³ Vaata selle kohta käesoleva magistritöö alapeatükki 1.1.

toodud kiusamisviisidega. Seetõttu tuleb töökiusamise mõiste seletuse juures ette näha mitteammendav loetelu vaimse ja füüsilise töökiusamise avaldumisvormidest. Antav loetelu on näitlikustav ning suuremas osas jääb olukorra kvalifitseerimine töövaidlusorganite sisustada. Mõiste juures olev loetelu aitab töötajatel võimalikke töökiusamise olukordi ära tunda, kui nad ei ole kindlad, kas nende suhtes toime pandud tegu on konfliktsituatsioon või töökiusamine.

1.3. Töökiusamise tagajärjed töötajale

Töökiusamise sageduse ja pikaajalise kestuse tõttu on selle tagajärgedeks tihti märkimisväärsed psühholoogilised, psühhosomaatilised ja sotsiaalsed muutused.⁷⁴ Emotsionaalsete ja psühholoogiliste tegurite mõju tervisele võib olla kumulatiivne, sest need on paljude füüsiliste tagajärgede algpõhjuseks.⁷⁵ Samas pole aga võimalik anda ühest ja ammendavat loetelu kõikidest võimalikest tagajärgedest töökiusamise ohvrile, sest isikute reaktsioonid olukordadele on erinevad.⁷⁶

Kõige üldisemalt saab öelda, et inimesel, kes kannatab töökiusamise all, saab kahjustatud psühholoogiline heaolu – langeb pühendumus, väheneb rahulolu töö ja iseendaga ning võivad laguneda ka tööalased ning eraelulised suhted.⁷⁷ Kaasnevate haiguste tõttu on suurem risk sagedamini töölt kõrvale jääda ning seeläbi aja jooksul ka töökoht kaotada, sest isiku väärtus tööandjale ning organisatsioonile langeb.⁷⁸ Üks sagedamini esinevaid probleeme on kiusataval ärevustunde tekkimine. Tegemist on tõsise tagajärgjega, sest see võib tekitada isikus hirmutunde nii tööl käimise kui ka inimestega suhtlemise ning kohtumise ees. Alandustunde vastandina võivad esineda vihapursked või hoopis tugevad emotsionaalsed kõikumised, mille tagajärjel tekib depressioon.⁷⁹ Lisaks võivad ohvrid hakata end ise “ravima” narkootikumidega ning alkoholi kuritarvitamisega ning seeläbi võib suurened ka risk enesetappudeks.⁸⁰

⁷⁴ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 7.

⁷⁵ Oade, A., lk 153-154.

⁷⁶ *Ibidem*, lk 151- 152.

⁷⁷ Privitera, C., Campbell, M.A., lk 4.

⁷⁸ Gardner, D. jt., lk 3.

⁷⁹ Oade, A., lk 151-152.

⁸⁰ Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 24.

Levinumateks füüsilisteks tagajärgedeks, mis võivad pideva ärevusseisundi tõttu töötajal tekkida, on näiteks unehäired, iiveldlustunne, regulaarsed peavalud või migreen, higistamine ja värisemine, söögiisu kadumine, mis omakorda viib energia ning keskendumisvõime kadumiseni, erinevate lihaskondade valud ning ka südamepekslemine, mis omakorda võib viia hingamisraskusteni ning suurenenud südame-veresoonkonna haiguste riskini, sest kiusatav tajub enda ümber pidevat hirmu- ning paanikatunnet.⁸¹

Lisaks sellele võib töötajapoolne kaebus töökiusamise kohta tekitada olukorra, kus ta langeb tööandja pahameele alla ning seeläbi väheneb tema professionaalne, psühholoogiline ja füüsiline heaolu, samas kui teisest küljest kaebuse esitamata jätmine ja kiusamise pidev talumine ilma vastupanu osutamata võtab samuti oma osa tervisest. Töökiusamine ja ahistamine teeb haiget mitte ainult vahetutele ohvritele. Lisaks neile on sekundaarseteks ohvriteks ka teised kolleegid, pereliikmed, sõbrad ja partnerid, kes tajuvad töökiusu ohvri kannatusi, haigestumist või hullemal juhul surma.⁸²

2019. aastal algas Prantsusmaa ettevõtte „*France Telecom*“ kohtuprotsess, kus esimest korda esitati suurele korporatsioonile kriminaalsüüdistus töökiusamise eest ettevõttes.⁸³ Ettevõttejuhid kehtestasid majanduslikele väärtustele orienteeritud juhtimisstrateegia, mille eesmärgiks oli töötajate töökeskkonna ebastabiilseks muutmine ning seeläbi 22 000 töökoha kaotamine. Muudatuse tõttu koges suur hulk töötajatest depressiooni, mis aja jooksul kulmineerus surmadeks, enesetappudeks ning enesetapukatseteks.⁸⁴ Ohvrid jätsid endast maha kirju⁸⁵ ning tapsid end töökohtadel, eesmärgiga anda ühiskonnale teada, et kõigi juhtumite puhul oli tegemist sümboolse protestiaktisiooniga taunimaks töökoha tingimusi ettevõttes ning eesmärgiga äratada laialdast tähelepanu sealsetele võtetele.⁸⁶ Ka Eestis oli juhtum, kus töötaja pöördus TVK poole töökiusamise tuvastamiseks ning tõi välja, et isegi kui tema nimetatud üksikjuhtumid ei tundu olevat suure mõjuga, on tööandjapoolne käitumine pika aja jooksul tekitanud talle eraelulise läbipõlemise, mis viis omakorda aja jooksul raske depressioonini koos reaalse ohuga tema tervisele.⁸⁷ Töö autori

⁸¹ Oade, A., lk 153- 154.

⁸² Safe and healthy working environments free from violence and harassment, lk 24 .

⁸³ Prantsusmaal on küll tavaliselt selliste vaidluste lahendamiseks töökohtud, kuid tagajärgede raskuse tõttu anti juhtum kriminaalkohtu lahendada (vt Deharo, G. artiklit Dispatch No. 21 – France – The making of a legal model of bullying: An empirical analysis of the France Telecom case).

⁸⁴ Deharo, G.

⁸⁵ Waters, S. A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Telecom. – French Politics Culture & Society 2014, lk 121.

⁸⁶ *Ibidem*, lk 125.

⁸⁷ TVKo 4-1/1467/19, p 14.

hinnangul kinnitab juhtum tagajärgede kumulatiivset negatiivset mõju, mis tähendab seda, et kui probleemiga õigeaegselt mitte tegeleda, siis võivad väikesed terviseprobleemid muutuda tervisekahjustusteks, mis hakkavad segama töötaja igapäevaelu.

Erinevates psühhodünaamilistes uuringutes on rõhutatud töötajate tunnete olulisust töökiusamise määratluse juures. On leitud, et see, kuidas töötajad ettevõttes kasutatavatesse juhtimismeetoditesse suhtuvad, on töökiusamise protsessis väga oluline, kuid samas ei piisa kiusamise tuvastamiseks vaid töötaja halvast enesetundest. Seda põhjusel, et näiteks võib töökohal valitsev konkurentsikeskkond õigustada tõsiasja, et inimesed tunnevad stressi ning töötajate ja juhtide vahel esinevad seetõttu konfliktid. Prantsusmaa kohtupraktikas on leitud, et stressi või surve tunnetamine töökohal ei ole ebanormaalne, vaid ebanormaalseks muutub see olukorras, kus stress või surve on ohvri kohustuslike ülesannetega liiga tugev. Seda mõtet kinnitas „*France Telecom*“ juhtumi käigus prantsuse psühhiaater, kes nentis, et inimesed, kes kannatavad tööalase läbipõlemise all või sooritavad enesetapu, ei ole nõrgad, vaid nad on viidud neile antud ülesannetega füüsiliste ja psühholoogiliste piirideni ning neile ei ole antud piisavalt vahendeid tööülesannete edukaks täitmiseks.⁸⁸

Kokkuvõtlikult leiab autor, et käsitus töökiusamise tõttu tekkida võivatest tagajärgedest on oluline, sest nagu eespool selgitatud,⁸⁹ on töökiusamise tuvastamise juures oluline ka töötaja füüsilise või psühholoogilise tervise kahjustamine, mida töötaja peab töökiusamisele tuginedes suutma näidata. Samuti toob autori arvates käsitus töökiusamise tagajärgedest töötajale veelgi enam tähelepanu alla töökiusamise reguleerimise vajalikkuse riigisiseses õiguses. Täpsemalt peab töö autor silmas vajadust reguleerida töökiusamise mõiste riigisiseses õiguses ning tuua seejuures välja eelnevas peatükis analüüsitud avaldumisvormide näidisloetelu.⁹⁰ Sellisel juhul on töötajal võimalik jõuda kergemini järeldusele, et tema suhtes on toimunud töökiusamine ning tal on võimalik kasutada vastavaid õiguskaitsevahendeid ning meetmeid oma õiguste kaitsmiseks. Seeläbi on suurem tõenäosus ära hoida eelpool käsitletud tervisekahjustusi.

⁸⁸ Deharo, G.

⁸⁹ Vaata käesoleva magistritöö alapeatükki 1.1.

⁹⁰ Vaata käesoleva magistritöö alapeatükki 1.2.

2. Töötaja kaitsemeetmed

2.1. Töötaja õiguskaitsevahendid

2.1.1. Kahju hüvitamine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) ja soovitus nr 206 punkti 14 c) kohaselt peab iga liikmesriik töökiusamise peatamiseks ja töötajate kaitsmiseks sätestama asjakohased meetmed ja õiguskaitsevahendid, milleks võib olla sobilik töötajale makstav asjakohane kahjuhüvitis. Soovitus punkt 15 lisab, et töökiusamise ohvrid peavad saama hüvitist juhul, kui neile on tekkinud psühhosotsiaalsed, füüsilised või muud vigastused või haigused, mis põhjustavad töövõimetust.

Prantsusmaa töökoodeksi artikkel L. 1222-1 sätestab, et töölepingut tuleb täita heauskselt. Selle põhimõtte kohaselt peavad tööandjad rakendama meetmeid töötajate tervise kahjustamise vältimiseks ning kaitsmiseks, tagamaks, et töötaja tervislik seisund ei halveneks kohe kui pooled omavahel töölepingu sõlmivad.⁹¹ Prantsusmaa töökohtud on rõhutanud, et lepingu sõlmimise järgselt on tööandja kohustatud tagama töötaja ohutuse ning selle rikkumist on peetud „andestamatuks süüks“. See tähendab, et pole oluline, kas tööandja kohustuse täitmata jätmine oli töötajale tekkinud tervisekahjustuse või õnnetuse otseseks põhjuseks, piisab kui tööandja teadis või oleks pidanud teadma ohust, millega töötaja kokku puutus, ega teinud vajalikke samme tema kaitsmiseks. Seeläbi on töötajale, keda on töökiusatud, antud võimalus talle tekitatud kahjude hüvitamisele⁹² – palgakaotus, valu ning kannatused⁹³ ning juhul, kui ei saa eeldada, et töötaja naaseb pärast läbielamist tööle, on võimalik ka selle eest mõista rahaline hüvitis.⁹⁴

Belgia töötajate heaolu seaduse artikli § 32*decies* lg 2 kohasel vastutab vägivallatseja ohvri valikul tööal toimepandud töökiusamisega põhjustatud kahju hüvitamise eest. Kahjuhüvitis hõlmab nii materiaalselt kui ka moraalselt kahju. Töötaja, kes on kannatanud töökiusamist, saab valida

⁹¹ Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective. – Seminar on Workplace Bullying and Harassment. Report No. 12. The Japan Institute for Labour Policy and Training. 2013, lk 45.

⁹² Lerouge, L. Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol. 32(1), lk 121-122.

⁹³ Robbins, H.Z. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace. – A European Perspective. – International Labour Law Blog. 2013. Lk 15. – <https://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf> (28.01.2021).

⁹⁴ Bullying at Work. European Parliament 2001, lk 18.

järgmiste kahju hüvitamise võimaluste vahel: 1) töötaja tegelikult kantud kahju tingimusel, et ta suudab selle suurust tõendada; 2) ühekordne kahjuhüvitise summa, mis vastab töötaja kolme kuu brutopalgale. Ühekordse summa puhul on töötaja õigustatud saama kuue kuu brutopalga kolmel järgneval juhul: 1) toime pandud tegevus on seotud diskrimineerimisega; 2) vägivallatseja on ohvri suhtes võimupositsioonil; 3) juhtumi asjaolude tõsiduse tõttu. Arvestades, et vertikaalse töökiusamise puhul on tegemist olukorraga, kus kiusaja on ohvri suhtes võimupositsioonil, eeldab autor, et töökiusamise ohvrid on õigustatud saama hüvitisena 6 kuu brutopalgat.

Samuti valitseb Austraalia õiguses seisukoht, et töötajatel on õigus esitada kahju hüvitamise nõudeid seoses töökohal saadud tervisekahjustustega. Töötajate hüvitised võivad varieeruda alates kergemate vigastuste hüvitistest kuni elukestvate vigastuste ja surmade hüvitisteni. Täpsemalt võib kahjuhüvitis hõlmata makseid aja eest, mil töötaja, kes kannatas töökiusamist, ei ole töölt saadud kahjustuste tõttu võimeline töötama, tema ravikuludid ja rehabilitatsioonikulude makseid ning ka ühekordseid makseid olukorras, kus saadud vigastus loetakse püsivaks. Samuti võib hüvitis hõlmata makseid perele, kes on töökiusamise tõttu kaotanud pereliikme.⁹⁵ Hüvitisnõude rahuldamiseks peab töötaja suutma näidata tõenäosuse põhjal, et tekkinud kahju või vigastus on saadud just töökohas töötamise ajal. Füüsiliste vigastuste puhul ei ole nähtud probleemi, sest nende puhul on tõendid jälgitavad ja tuvastatavad. Samas on problemaatilisemaks peetud nõuet olukorras, kus vigastused on oma olemuselt psühholoogilised, näiteks stress, depressioon ja ärevus, sest isikul võib olla raske tõendada vigastuste olemasolu ja nende saamise seotust tööga.⁹⁶

Sarnaselt Prantsusmaa, Belgia ja Austraalia õigusega on ka Eesti õiguses võimalik nõuda tekkinud kahjude hüvitamist, kuid puudub kahju hüvitamist puudutav eriregulatsioon töökiusamisjuhtumite jaoks ning võimalike kahjude hüvitamisel lähtutakse üldregulatsioonist, mis on sätestatud VÕS-i 7. peatükis. Sätted on kohaldatavad kõikidele kahju hüvitamise nõuetele, sõltumata sellest, kas nõue tuleneb lepingust või muust võlasuhtest tuleneva kohustuse rikkumisest.

VÕS § 115 lg 1 kohaselt kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja koos kohustuse täitmisega või selle asemel nõuda võlgnikult kohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist, välja arvatud juhul, kui võlgnik kohustuse rikkumise eest ei vastuta või kui kahju ei kuulu seadusest tulenevalt muul põhjusel hüvitamisele. VÕS § 127 lg 1 kohaselt on kahju hüvitamise eesmärk kahjustatud

⁹⁵ Workers' compensation. Australian Government. Australian Institute of Health and Welfare. 23.07.2020. – <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-health/workers-compensation> (12.02.2021).

⁹⁶ O'Rourke, A., Anioch, S.K. Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea? – Common Law World Review 2016, Vol. 45(1), lk 10.

isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Sama sätte lõike 2 kohaselt ei kuulu kahju hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis. Lõikest 4 tulenevalt peab isik kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. VÕS § 103 lg 1 kohaselt vastutab võlgnik kohustuse rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine on vabandatav. Eeldatakse, et kohustuse rikkumine ei ole vabandatav.

VÕS § 128 lg 1 ja lg 2 kohaselt võib hüvitamisele kuuluv kahju olla varaline, milleks on eelkõige otsene varaline kahju ja saamata jäänud tulu. Otsene varaline kahju hõlmab eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise, isegi kui see tekib tulevikus, ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitiste saamiseks, muu hulgas kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks (VÕS § 128 lg 3). Saamata jäänud tulu on kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotuses (VÕS § 128 lg 4). Töökiusamise tõttu tekkinud kahjuhüvitiste puhul on asjakohane VÕS § 130 lg 1, mille kohaselt isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral tuleb kahjustatud isikule hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sh vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusest tekkinud kahju, sh sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju. Seejuures arvestatakse hüvitise suuruse määramisel kahjustatud isiku osa kahju tekkimisel (VÕS § 139 lg 1) ning seda, et kahjuhüvitist võib vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks kohustatud isiku suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõetamatu (VÕS § 140 lg 1).

Töötajatele, kes on kannatanud töökiusamist, on Eestis tagatud võimalus saada sarnaste kahjude hüvitamist nagu on vajalikuks peetud ILO konventsioonis ning mida on võimalik nõuda võrdlusriikides sealsete eriregulatsioonide alusel. Täpsemalt saavad töötajad esitada kõiki varalise kahju nõudeid, välja arvatud töötasu nõuet, mis esitatakse TLS-i alusel. Sellisteks kahjudeks töökiusamise kontekstis võivad olla otsese varalise kahju raames hüvitatavad kahjud nagu näiteks töökiusamise tõttu tekkinud tervisekahjustuse diagnoosimine, retseptiravimid või kantud ravikulud. Saamata jäänud tulu nõue hõlmab töökiusamise kontekstis eelkõige tekkinud

tervisekahju tõttu kaotatud töötasu hüvitamist perioodil, mil töötaja ei ole võimeline töötama. Puudub vajadus kaaluda fikseeritud kahjuhüvitiste sätestamist nagu Belgias. Seda põhjusel, et see oleks vastuolus kahju hüvitamise regulatsiooni eesmärgiga, milleks on eelkõige kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis oleks võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui rikkumise alusel olnud asjaolu ei oleks esinenud. Kehtiv regulatsioon tagab, et määratavad hüvitised vastaksid töötajate reaalselt kantud kahjudele, mis on nende õigusi ja huvisid paremini kaitsev.

2.1.2. Mittevaralise kahju hüvitamine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) ja soovitus nr 206 punkti 14 c) kohaselt peab iga liikmesriik töökiusamise peatamiseks ja töötajate kaitsmiseks sätestama asjakohased meetmed ja õiguskaitsevahendid, milleks võib olla sobilik töötajale makstav asjakohane kahjuhüvitis.

Autori uuritud võrdlusriikides ei ole töökiusamist käsitlevates õigusaktides mittevaralise kahju hüvitamist eraldi reguleeritud. Töökiusamise tõttu tekkida võivad mittevaralise kahju nõuded hüvitatakse võrdlusriikides eelkõige varalise kahju hüvitise raames.⁹⁷ Seetõttu analüüsib autor järgnevas alapeatükis, kas Eesti õiguses sätestatu vastab ILO konventsioonis toodud põhimõtetele.

VÕS § 128 lg 1 kohaselt võib hüvitamisele kuuluv kahju olla ka mittevaraline. Sama sätte lõige 5 täpsustab seejuures, et mittevaraline kahju hõlmab eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. VÕS § 134 lg 1 kohaselt võib lepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest mittevaralise kahju hüvitamist nõuda üksnes juhul, kui kohustus oli suunatud mittevaralise huvi järgimisele ning sõltuvalt lepingu sõlmimise või kohustuse rikkumise asjaoludest sai võlgnik või pidi aru saada, et kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevaralise kahju. TVK on selgitanud, et igasuguse lepingulise kohustuse rikkumisega ei kaasne veel õigust nõuda mittevaralise kahju hüvitamist. Juhul, kui tegu on töökiusamisega, millest võib tekkida kahju, siis on töötaja kohustuseks välja selgitada, kas tööandja sai või pidi aru saada, et selline kohustuse rikkumine võib põhjustada töötajale mittevaralist kahju.⁹⁸ Täpsemalt tuleb töötajal moraalse kahju hüvitise

⁹⁷ Vaata käesoleva magistritöö peatükki 2.1.1.

⁹⁸ TVKo 4-1/1582/19, p 30.

saamiseks tõendada, et töökiusamine kujutas endast töölepingu rikkumist ning see lepingu rikkumine on töötajale tekkinud kahju põhjuseks.

VÕS § 134 lg 2 kohaselt tuleb kahjustatud isikule temalt vabaduse võtmisest, kehavigastuse tekitamisest, tervise kahjustamist või muu isikuõiguse rikkumisest, sealhulgas au teostamisest, tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral mittevaralise kahju hüvitiseks maksta mõistlik rahasumma. Samas pole füüsilise ega vaimse valu ning kannatuste puhul nende mõõtmine objektiivselt võimalik ning mittevaralise kahju suurust ei saa tõendada ühegi tõendiga. Seetõttu on leitud, et VÕS § 134 lg-s 2 toodud õigushüvede kahjustamise korral eeldatakse mittevaralise kahju tekkimist. Sellisel juhul peab töötaja, keda on töökiusatud, tõendama üksnes vastava õigushüve rikkumist, mitte aga mittevaralise kahju tekkimist.⁹⁹ Ka Riigikohus on rõhutanud, et kehavigastuse ja tervisekahjustuse tekitamise korral peab kahjustatud isik tõendama üksnes kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamist, mitte aga mittevaralise kahju (hingelise ja füüsilise valu) olemasolu.¹⁰⁰

Mittevaralise kahju hüvitise suurus tuleb kohtul otsustada siseveendumuse kohaselt ning selle määramisel arvestatakse rikkumise laadi ja raskust, rikkuja süüd ning selle astet, poolte majanduslikku olukorda, kannatanu enda osa kahju tekkimises ja muid sarnaseid asjaolusid, millega arvestamata jätmine võiks kaasa tuua ebaõiglase hüvitise määramise.¹⁰¹ VÕS § 127 lg 6 kohaselt, kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, mh mittevaralise kahju tekitamise korral, otsustab hüvitise suuruse kohus diskretsiooniõiguse alusel.¹⁰²

Näiteks mõistis TVK välja 1000 euro suuruse (töötaja nõudis hüvitist 3000 eurot) mittevaralise kahju hüvitise olukorras, kus töötaja tundis, et töökiusamine tema suunas väljendus eelkõige selles, et kolleeg ahistas teda töökohas seksuaalselt ning tööandja poole pöördudes ei võtnud viimane selle suhtes midagi ette, et töötajat kaitsta ning asus kiusaja poolele. Ahistamine toimus eelkõige soovimatutes kallistustes ning õla patsutamistes. TVK arvestas hüvitise suuruse määramisel diskrimineerimise olemust ehk töötaja suunas pidevalt tehtud lähenemiskatseid, tööandja tegevusetust ja kiusaja toetamist, töötaja töölepingu lõpetamist ning tööandja poolt

⁹⁹ Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1- 207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016. § 128 p 4.4.

¹⁰⁰ RKTKo 3-2-1-73-13, p 13.

¹⁰¹ RKTKo 3-2-1-85-08, p 14.

¹⁰² RKTKo 3-2-1-19-08, p 13.

diskrimineerimise süüdistuse teadasaamise aega.¹⁰³ Seevastu teises TVK lahendis, kus tööandja avaldas teistele kolleegidele töötaja kohta selgelt negatiivseid seisukohti ning tegi märkusi, mis olid töötaja jaoks solvavad ja alandavad, mõistis TVK välja 300 euro suuruse (töötaja nõudis hüvitist 9500 eurot) hüvitise. Tööandja heitis töötajale ette tegevusi, mis teistele töötajatele olid lubatud (näiteks tööandja kommunikatsioonide kasutamine muuks kui tööalaseks tegevuseks). Selle tõttu tekkis töötajal tema sõnul stress, mis oluliselt halvendas tema tervist ja elukvaliteeti ning põhjustas ajutise töövõimetuse. TVK selgituste kohaselt arvestati hüvitise määramisel eelkõige kiusamise ulatust ja laadi.¹⁰⁴

Seejuures on aga oluline, et kohtupraktikas on sedastatud, et mittevaralise kahju hüvitamist ei ole töötajal võimalik eraldi nõuda juhul, kui ta nõuab hüvitist töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest (TLS § 109 lg 1)¹⁰⁵ või kui ta ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandjapoolse kohustuse rikkumise tõttu ja saab hüvitist (TLS § 100 lg 4).¹⁰⁶ Nende sätete alusel hüvitist nõudes on küll lahendi resolutsioonis väljamõistetud ühtne summa, kuid selle määramisel on siiski kohaldatud ning analüüsitud kamittevaralise kahju hüvitamise sätteid.¹⁰⁷

Lisaks annab VÕS § 134 lg 3 iseseisva mittevaralise kahju hüvitamise nõude ka töötaja, kellele on tekkinud raske kehavigastus või tervisekahjustus või kes on saanud surma, lähedastele isikutele. Samas ei piisa nõude tekkimiseks ainult surma põhjustamise või raske tervisekahjustuse tekitamise faktist, vaid täiendavalt peavad esinema erandlikud asjaolud. Erandlikuks asjaoluks on näiteks peetud lähedase isiku surma pealtnägemist ehk ruumilist lähedust õnnetuse hetkel, mitte aga lihtsalt leina ja kaotusvalu. Alamate astmete kohtupraktikas on täheldatud, et sätte alusel nõutavad hüvitised jäävad enamasti tsiviilõiguses välja mõistmata.¹⁰⁸ Seega on Eesti õiguses hüvitise maksmine töötaja perekonnale pigem erandlik erinevalt Austraalias õigusest, kuid töö autor ei pea seda siiski problemaatiliseks, sest eelkõige peab regulatsiooni eesmärk olema kahjude hüvitamine töötajale endale.

Eeltoodud praktika pinnalt on näha, et olenemata sellest, mis suuruses hüvitisi nõuavad töötajad ise, määrab töövaidlusorgan kahjuhüvitise suuruse vastavalt asjaoludele oma diskretsiooniõiguse alusel. Vaatamata sellele, et kujunevad hüvitised ei ole töötajatele niivõrd ettenähtavad, puudub

¹⁰³ TVKo 4-1/1866/18, p 36-40.

¹⁰⁴ TVKo 4-1/1874.

¹⁰⁵ Vaata käesoleva magistritöö alapeatükki 3.2.2.

¹⁰⁶ TVKo 4-1/793/18, p 27.

¹⁰⁷ RKÜKo 3-2-1-79-13, p 32.4.

¹⁰⁸ Varul, P. jt (koost.), § 134 p 4.3.

vajadus hüvitist kindla summana fikseerida või sätet muuta, sest olemasolevad õigusnormid tagavad neile õiglase hüvitise vastavalt reaalselt tekkinud kahjudele. Lisaks, erinevalt võrdlusriikidest, kus mittevaraline kahju hüvitatakse varalise kahju hüvitise raames, on Eestis olev regulatsioon kahtlemata töötaja õigusi kaitsvam. Täpsemalt on regulatsiooni eeliseks see, et tervisekahjustuse või kehavigastuse tekitamisel eeldatakse ka mittevaralise kahju (ärevus, depressioon, alandustunne, hirm) teket, sest on leitud, et füüsilise ega vaimse valu ning kannatuste objektiivne mõõtmine ei ole võimalik. Seeläbi on töötaja õigused paremini kaitstud olukorras, kus tööandja väidab, et tekkinud moraalne kahju ei ole töötaja poolt piisavalt tõendatud ning hüvitist ei tuleks määrata.

2.1.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkt g) sätestab, et iga liikmesriik peab tagama, et töötajatel oleks õigus lahkuda töökohas tekkinud olukorrast, mille kohta on neil piisavalt alust arvata, et see kujutab endast töökiusamise tõttu otsest ja tõsist ohtu elule, tervisele või turvalisusele, talumata seejuures kättemaksu või muid põhjendamatuid tagajärgi. Artikli punktis mõeldut on täpsustatud soovitusel nr 206 punktis 14 a), mille kohaselt on üheks tõhusaks meetmeks töötaja õiguste kaitsemisel erakorraline ülesütlemine hüvitisega. Erakorralisest ülesütlemisest ei ole töötajal kohustus tööandjat ette teavitada.

Autori uuritud võrdlusriikides ei ole töökiusamist käsitlevates õigusaktides reguleeritud erakorralise ülesütlemise korda. Sellest teeb autor järelduse, et töötaja õigus lepingut tööandja rikkumise korral erakorraliselt üles öelda tuleneb sealsest üldregulatsioonist. Kuna töö eesmärgiks on võrrelda töökiusamise jaoks loodud eriregulatsioone Eesti õigusega, siis analüüsib autor järgnevalt alapeatükis vaid seda, kas Eesti õiguses sätestatu vastab ILO konventsioonis toodud põhimõtetele.

Eesti õiguses on TLS § 87 sätestatud, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes mõjuval põhjusel, järgides etteteatamistähtaegu. TLS § 91 sätestab töölepingu erakorralise ülesütlemise võimalused ning lõike 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult

nõuda lepingu jätkamist. Töölepingu jätkamise võimatuse all on mõistatud lisaks füüsilisele võimatusele ka sellist erakorralist olukorda, kus töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist.¹⁰⁹ Riigikohus on seejuures selgitanud, et mitte iga tööandjapoolne kohustuste rikkumine või mittenõuetekohane täitmine ei ole töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, selleks on vaid eriti mõjus oluline rikkumine, mida töötajal tuleb nõuet esitades selgitada ja tõendada (TLS § 91 lg 2).¹¹⁰ See, milline konkreetne juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, on seaduse järgi lahtine ning vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist.¹¹¹ Seega võib kehtiva seaduse alusel olla mõjuvaks põhjuseks töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ka töökiusamine.

TLS § 91 lg 4 kohaselt võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Mõistlik aeg oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest. On leitud, et olukorras, kus töötaja ei ütle lepingut mõistliku aja jooksul üles, võib lepingut rikkunud tööandja eeldada, et töötaja on rikkumisega nõustunud ning valmis oma kohustusi töölepingu alusel täitma.¹¹² Mõistlikkuse nõue erakorralise ülesütlemise juures võib töökiusamise olukordade lahendamisel esmapilgul problemaatiline tunduda, sest töökiusamine erineb tavalistest rikkumistest just oma pikaajalisuse poolest. Samas olukorras, kus töökiusamise mõiste seadusesse sätestada, arvestavad töövaidlusorganid mõistlikkuse hindamisel ka töökiusamisele iseloomulikke korduvust pika aja jooksul ning juhtumite lahendamine ei ole sellest tulenevalt raskendatud. Magistritöö autor leidis eelnevalt töökiusamise olemust analüüsid, et ajalise kriteeriumi sätestamine mõistes ei ole asjakohane, sest see võib panna erineva töökiusamise all kannatanud töötajad ebavõrdsesse olukorda ning tekitada seejuures ka olukorra, kus töökiusamise lõpetamiseks ei ole võimalik sätestatud ajaraami tõttu õigeaegselt abi saada. Analoogselt käib see mõte ka mõistlikkuse nõude kohta ning seetõttu on autor seisukohal, et töötajate õigusi tagab kõige paremini töövaidlusorganite kaalutusõigus juhtumite lahendamisel, sh mõistlikkuse sisustamisel.

TVK lahendada oli juhtum, kus töötaja esitas ülesütlemisavalduse 22.05.2019. aastal ning etteheidetavad töökiusamist puudutavad probleemid said alguse 2017. aastal. TVK jaoks jäi arusaamatuks, et kui töötaja oli seisukohal, et teda töökiusati juba tööle asumisest alates läbi

¹⁰⁹ Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Tallinn: Juura 2021. § 91 p 1. – <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/tooleping/TLS%20selgitused%202021.pdf> (16.04.2021).

¹¹⁰ RKT Ko 3-2-1-114-09, p 12.

¹¹¹ Käärats, E. jt (koost.), § 87 p 2.

¹¹² *Ibidem*, § 91 p 2.

¹¹³ Vaata käesoleva magistritöö peatükki 1.1.

mitmete aastate ning peale pikaajalist haiguslehel viibimist (29.01.19. a teavitas töötaja tööandjat haiguslehel viibimisest) ning nähes, et tööalased kohtumised probleemide lahendamiseks (15.01.19. a ja 17.01.19.a) ei andnud soovitud tulemust, miks tööta ei esitanud sellisel juhul koheselt ülesütlemise avaldust. TVK leidis, et neli kuud viivitada ülesütlemise avalduse esitamisega ei ole mõistlik aeg.¹¹⁴ Ka lahendi pinnalt on võimalik teha järeldus, et problemaatiliseks ei osutunud juhtumi lahendamisel mitte kaheaastane periood, mille vältel väidetav töökiusamine töötaja suunas aset leidis, vaid aeg, mille jooksul töötaja TVK-sse pöördus. Seega võeti arvesse töökiusamise olemusest tulenevat pikaajalisust ning sätte sõnastus ei osutunud takistuseks töötaja õiguste kaitsmisel töökiusamise korral.

Töövaidluskomisjon on koostanud kokkuvõtte, mis käsitleb TVK menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasju perioodil 01.01.-31.12.2020.a. Kokkuvõttest selgub, et nii nagu 2019. aastal, nii ka 2020. aastal sooviti enim, ehk kümnes töövaidlusasjas seda, et TVK tuvastaks võimaliku töökiusamise toimumise ning mõistaks välja eelkõige töösuhte lõpetamisega seotud rahalised hüvitised.¹¹⁵

Eesti õiguses reguleerib ülesütlemise korral saadavat hüvitist TLS § 100 ning sätte lõige 4 kohaselt, kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Seejuures on selgitatud, et seadusandja eesmärk on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutusõigus hüvitise määramisel. Seda põhjusel, et oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.¹¹⁶ TLS § 100 lg 4 alusel määratava hüvitise hulka arvestatakse ka töötajale tekkinud võimalikud hingelised kannatused¹¹⁷ ning kuigi lahendi resolutsioonis mõistetakse tavalisel välja ühtne summa, on selle määramisel kohaldatud ning analüüsitud ka mittevaralise kahju hüvitamise sätteid.¹¹⁸

Eelkõige on TLS-ist tulenev ülesütlemishüvitis erinev Belgias sätestatust, kus seelses eriregulatsioonis on töötajale töökiusamise korral tagatud võimalus nõuda nii tegelikult kantud kahjusid eeldusel, et töötaja suudab neid tõendada kui ka fikseeritud summat töötaja kuue kuu

¹¹⁴ TVKo 4-1/1467/19, p 50-51.

¹¹⁵ Miidla-Vanatalu, M., lk 1.

¹¹⁶ Käärats, E. jt (koost)., § 100 p 4.

¹¹⁷ TVKo 4-1/793/18, p 27.

¹¹⁸ RKÜKo 3-2-1-79-13, p 32.4.

brutopalgas suurus.¹¹⁹ Töö autor leiab, et esiteks on fikseeritud summad kindlasti töökiusamise olukordades töötajale mõneti soodsamad, sest need suurendavad õigusselgust, millises suuruses hüvitist on nõudega töövaidlusorganisse pöördudes selle rahuldamisel võimalik saada. Teiseks tagab kuue kuu brutopalgas suurune hüvitis töötajale töö kaotamise korral pikemaajalise materiaalse kindlustatuse, mis omakorda võib autori hinnangul suurendada töötajate julgust töökiusamise probleemist rääkida. See on oluline, et tegeleda töökiusamise kõrvaldamisega töökeskkonnas, mis on seatud mitmete rahvusvaheliste dokumentide põhieesmärgiks. Samuti on fikseeritud summa nõudmine töötajale soodsam, arvestades seda, et tegelikult kantud kahjude tõendamine võib teatud olukordades olla problemaatiline.

Samas ei ole selline lähenemine probleemivaba. Üks põhilisemaid kitsaskohti on töö autori arvates tõsiasi, et töökiusamise olukorrad on oma intensiivsuse, pikaajalisuse ning ka konkreetse juhtumi asjaolude tõttu niivõrd erinevad, et ühesugune fikseeritud summa kõikides olukordades tekitaks ebavõrdse olukorra erineva kiusamise all kannatanud ohvritele. Samuti ei ole taoline lähenemine mõistlik põhjusel, et töötajate palgatasemed on niivõrd ebaühtlased, et hüvitiste mõju erineva sissetulekuga töötajatele oleks liiga erisugune ning seda isegi olukordades, kus juhtumid oma olemuselt võivad olla sarnased. Fikseeritud summad võivad viia olukorrani, kus hüvitisi hakatakse määrama ilma asjaolusid põhjalikumalt kaalumata. Lisaks viiks töökiusamise olukordade jaoks ülesütlemishüvitise sätte muutmine või summade fikseerimine selleni, et muuta tuleks seadust üldiselt, sest erakorralise ülesütlemise korral saadav ülesütlemishüvitis kehtib laiemalt kui ainult töökiusamise olukordades.

Ka ILO konventsioonist ei tulene täpsustusi, millises suuruses peaksid hüvitised erakorralise töölepingu lõpetamisel olema. Ilma fikseeritud summadeta on hetkel Eestis töövaidlusorganil võimalik arvestada kõikide juhtumi asjaoludega. Seega leiab töö autor kokkuvõtvalt, et Eesti õigust ei ole vaja ülesütlemishüvitist puudutavas osas muuta ning ka hetkel olemasolev regulatsioon on kooskõlas ILO põhimõtetega ning tagab töötajatele nende õiguste kaitse töökiusamise korral.

¹¹⁹ Vaata käesoleva magistritöö peatükki 2.1.1.

2.2. Töötaja rehabiliteerimine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) v) kohaselt peab iga liikmesriik sätestama kohased õiguslikud meetmed töökiusamise ohvrite jaoks.

Belgia töötajate heaolu seaduses sätestatud normide üheks eesmärgiks on töökiusamise tõttu tekkida võivate kahjude vähendamine, mis tähendab töökiusamise all kannatavate töötajate eest hoolitsemist ning abistamist tööle naasmisega.¹²⁰ Töötajate heaolu seaduse artikli 32*quinquies* lg 1 sätestab, et tööandja kohustuseks on tagada, et töötajad, keda on töö tegemise ajal tabanud tööandjapoolne vägivald,¹²¹ saavad asjakohast psühholoogilist tuge spetsiaalsete teenuste ja asutuste kaudu. Lõike 2 kohaselt kannab meetmete rakendamise kulud tööandja. Tööandja kohustuseks tagada oma ettevõttes ennetusnõustaja olemasolu, kes oleks spetsialiseerunud töö psühhosotsiaalsetele aspektidele, sh töökiusamisega tegelemisele (artikkel 32*nonies*). Artikkel 32*sexies* § 1 lg 1 kohaselt see, kas ennetusnõustaja määratakse ettevõttesiseselt või võetakse keegi väljapoolt, on tööandja otsustada. Lõike 2 kohaselt, kui tööandja usaldab psühhosotsiaalsete aspektidega tegelemise ettevõttesisesele isikule, siis on tema kohustuseks, pärast kõigi organisatsioonis töötajaid esindavate komiteeliikmete nõusoleku saamist, nimetada konkreetne isik ametisse. Seejuures on lõikes 3 sätestatud, et ennetusnõustaja funktsiooni ei tohi täita juhtkonna töötajaid. Tööandja võib seejuures ennetusnõustaja abistamiseks määrata ka ühe või mitu usaldusisikut. Ennetusnõustaja peamiseks ülesanneteks on kuulata ning abistada töötajat probleemides, millega viimane tema poole pöördub ning anda võimalikke korraldusi olukorra parandamiseks.¹²²

Rootsi riikliku tööohutuse ja töotervishoiu määruse 6. jagu sätestab, et töökiusamise ohvriks langenud töötajatele antakse kiiresti abi või tuge ning tööandjal peavad selleks olema ette nähtud spetsiaalsed ettevõttesisesed protseduurid. Tööandja eesmärgiks peab olema eelkõige töökiusamise ohvri tööolukorra võimalikult kiire normaalseks muutmine koos isikliku ja emotsionaalse toega ning seeläbi tema tööle naasmise kiirendamine. Selline tugi hõlmab ka töötaja, kes kannatas töökiusamise all, isiklike eelistusi ja võimekust arvesse võttes, koolitamist ja täiendõpet ning

¹²⁰ Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective., lk 49.

¹²¹ Seaduses on sätestatud, et tegu peab olema toime pandud muu, kui artiklis § 2 lg 1 nimetatud isiku poolt. Artikkel § 2 lg 1 nimetatud isikuteks on töötajad ja töötajaga samastatud isikud.

¹²² Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective., lk 49.

ettevõttesiseselt teisele ametikohale määramist.¹²³ Seejuures on seaduse suuniste kohaselt oluline jälgida, et võetud meetmed ei tohiks muuta töötaja töötingimusi ebasoodsamaks võrreldes olukorraga, mis valitses enne töökiusamist.

Ka Rootsi töökeskkonna seaduse¹²⁴ (*Work Environment Act*) 3. peatükis (jagu 2, 2a), 2c)) sätestatakse tööandjale üldine kohustus võtta kasutusele kõik vajalikud meetmed, et vähendada töötajate kokkupuudet haiguste ja õnnetustega. See tähendab, et tööandja kohustuseks on tagada, et töökeskkonnas puuduksid riskid, mis võiksid põhjustada töötajatele tervisekahjustusi. Seejuures on tööandja ülesandeks tagada, et töökohas oleksid saadaval vajalikud töötervishoiuteenused. Täpsemalt on sättega kaetud tööandja kohustus pakkuda abi seda vajavatele töötajatele töökohas teraapiavõimaluste või olemasolevate rehabilitatsiooniprogrammidega, mis hõlbustaks nende tööle naasemist pärast töökiusamise läbielamist.¹²⁵ Kui tööandjal ei ole seda töötajale ettevõttesiseselt võimalik tagada, siis on tema kohustuseks leida selline inimene väljaspool töökohta, kellel on piisavad valdkonnaalased teadmised. Rehabilitatsiooniprotsessi üheks võimalikuks meetodiks on peetud ka eeltoodud töökoormuse või tööülesannete muutmist või töötaja ettevõttesisest ümberpaigutamist teisele ametikohale juhul, kui tavapärasele kohale naasemine on välistatud.¹²⁶

TVK on leidnud, et sageli on mittevaraline kahju (näiteks töötajal tekkinud stress, depressioon, ärevus, hirm, alandustunne) võimalik hüvitada muul viisil kui rahaline kompensatsioon. Seetõttu tuleks TVK hinnangul üldjuhul võimaluse korral kasutada mittevaralise kahju hüvitamisel muid viise kui rahaline hüvitis.¹²⁷ Selliseks muuks viisiks on töö autori arvates just võrdlusriikides kasutatav meede, mille kohaselt peavad tööandjad tagama tervishoiuteenuste kättesaadavuse töökiusatud töötajale. TVK seisukohale tuginedes leiab autor, et rehabiliteerivate meetmete kasulikkus seisneb eelkõige nende eesmärgis, milleks on võrreldes kahjuhüvitistega töötaja eest hoolitsemine ning tema ühiskonda tagasi suunamine. Kui pooltevahelised vaidlused kohtusse jõuavad, peavad mõlemad osapooled kandma märkimisväärseid kulusi, töötaja võib töö kaotada

¹²³ Hoel, H., Einarsen, S. The Swedish Ordinance Against Victimization at Work. A Critical Assessment. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol. 32(1), lk 233.

¹²⁴ Work Environment Act 1977: 1160. SFS 2014:659. – <https://www.government.se/4ac754/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act> (10.02.2021).

¹²⁵ Edgren, P., lk 8-9.

¹²⁶ Hult, D. Holm, J. Discrimination and Harassment in the Workplace: A Study of the Employer's Powers and Obligations. Bachelor thesis in labour law. Lund Universitet. 2014, lk 30-31. – <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4939948&fileId=4939953> (16.03.2021).

¹²⁷ TVKo 4-1/1582/19, p 33.

ning tööandja maine avalikkuse ees saab kannatada, mis võib omakorda talle majandusliku kahju tekitada.

Eesti õiguses kehtiva töötervishoiu ja tööohutuse seaduse¹²⁸ (edaspidi TTOS) § 13 kohaselt on tööandja põhiliseks kohustusteks kavandada, korraldada ja jälgida töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes. TTOS § 9¹ lg 1 sätestab psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohas, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Selliseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks on loetud ka töökiusamist. Sama sätte lõike 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Kehtiva õiguse kohaselt volitab tööandja TTOS § 16 lg 1 kohaselt ettevõttesse töökeskkonnaspetsialisti, kes on töökeskkonnavalaste teadmiste ja oskustega töötaja ning kes peab ettevõttes täitma töötervishoiu- ja tööohutusalaalseid kohustusi. Lõike 2 kohaselt kui selline töötaja puudub, siis peab tööandja kasutama pädevat ettevõttevälist spetsialisti. Lõige 4 sätestab, et töökeskkonnaspetsialist peab tundma töötervishoidu ja tööohutust reguleerivaid õigusakte ja ettevõtte töötingimusi, neid jälgima ja kontrollima ning võtma tarvitusele abinõud töökeskkonna ohutegurite mõju vähendamiseks. Lõike 5 kohaselt teeb töökeskkonnaspetsialist ohutu töökeskkonna loomiseks ning töötajate töövõime säilitamiseks koostööd näiteks töötajatega. Eeltoodud sätete pinnalt teeb autor järelduse, et töökeskkonnaspetsialistil on kohustus võtta ka töökiusamisega tegelemiseks asjakohaseid abinõusid ning töötajatel on võimalik spetsialisti poole pöörduda, kui nad tunnevad, et ettevõttes toimub kiusamine.

Kuigi ka kehtiv TTOS paneb tööandjale kohustuse tagada ohutu töökeskkond ning töökeskkonnaspetsialistile kohustuse võtta tarvitusele abinõusid töökeskkonnas ilmnunud töökiusamise vähendamiseks, pole seaduses sätestatud ettevõttesiseste tervishoiuteenuste tagamise kohustust. Autor leiab, et taolise kohustuse sätestamine on mitmel põhjusel probleemne. On ebamõistlik, et kõikides ettevõtetes, nii suurtes kui ka väikestes, peaks olema eraldi spetsialist, kelle poole tekkinud terviseprobleemidega pöörduda. Sellega kaasneksid esiteks ebamõistlikud kulud tööandjale, sest psühhosotsiaalsetele aspektidele spetsialiseerunud isikud, eelkõige psühholoogid ja psühhiaatrid, on väga kallid. Kuna töökiusamise tõttu tekkida võivad tagajärjed on niivõrd erinevad, siis ei ole võimalik tagada ka ühte spetsialisti, kes suudaks abi pakkuda kõikide tekkinud tervisekahjustuste ravimisel. Lisaks võib tekkida probleem selliste inimeste leidmises

¹²⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 29.12.2020, 13.

igasse ettevõttesse. Isegi kui spetsialistid mitme ettevõtte peale ära jagada, siis tekib oht, et igalepoole neid ei jätku. Kaaluda saaks küll võimalust, et tööandja peab tasuma väljapool töökohta tervishoiuteenuste kulud, mille vajadus on töötajal tekkinud töökiusamise tagajärjel, kuid ka see oleks autori arvates pigem ebamõistlik. Seda eelkõige põhjusel, et siis tekiks küsimus kelle ravikulud tööandja peab hüvitama ja kelle omi mitte, sest enamikel juhtudel on tervishoiuteenused hüvitatavad Haigekassa poolt. Taoline muudatus toob kokkuvõttes Eesti õiguses kaasa liiga palju segadust ning tuleb seetõttu jätta reguleerimata.

2.3. Tööandja trahvimine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti d) kohaselt peab iga liikmesriik töökiusamise peatamiseks sätestama asjakohased sanktsioonid.

Prantsusmaa töökoodeksi artikkel L. 1155-2 lg 1 kohaselt on seaduse artiklis L. 1152-1 määratletud töökiusamise tagajärjel toime pandud diskrimineerimise eest töökiusajale karistuseks 3750 euro suurune rahatrahv. Sama sätte lõike 2 kohaselt võib tööandjale lisakaristusena määrata ka kohustuse lisaks rahatrahvile tasuda ka kohtuotsuse avalikustamise ning ajalehtedesse lisamise kulud, võttes arvesse, et need ei tohi ületada trahvi maksimumsummat.

Austraalias tegeleb töökiusamise olukordadega Austraalia riiklik töösuhete kohus (*Fair Work Commission*, edaspidi FWC), mis on sõltumatu asutus ning tegutseb vastavalt õiglase töö seadusele, aidates töötajatel ja tööandjatel säilitada õiglaseid ja produktiivseid töökohti.¹²⁹ Kui töökiusamine on aset leidnud, saab FWC anda tööandjale korraldusi oma käitumise muutmiseks, kuid tal puudub volitus rahaliste hüvitiste ning trahvide määramiseks (§ 789FF (1)). Juhul, kui tööandja antud korraldusi ei täida, saab töötaja pöörduda kohtusse selle korralduse täitmiseks. Kui kohus seejärel otsustab, et FWC poolt ettekirjutatud korraldust on tööandja poolt rikutud, võib tööandjale määrata rahatrahvi.¹³⁰ Vastavalt õiglase töö seaduse § 539 (2) ja § 546 (2) ning kehtivale

¹²⁹ What is the Fair Work Commission? Fair Work Commission. Australia's national workplace relations tribunal. 07.04.2020. – <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works/video-tour-of-the-commission/what-is-the-fair-work-commission> (07.04.2021).

¹³⁰ O'Rourke, A., Antioch, S.K., lk 15.

trahviühiku väärtusele¹³¹ on töökiusamise puhul maksimaalne tsiviilkaristus üksikisikule 13 320 austraalia dollarit ning ettevõttele 66 600 austraalia dollarit.

Eesti õiguses on tööandjale kohaldatavad võimalikud rahatrahvid reguleeritud TLS-i 7. peatükis §-des 117 jj ning TTOS-i 7¹. peatükis §-des §27¹ jj. TTOS § 27³ lg 1 sätestab, et füüsilistest, keemilistest, bioloogilistest, füsioloogilistest või psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele või elule, tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastavate nõuete täitmise tagamise kohustus delegeeritud, karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. Kehtiva trahviühiku väärtus on karistusseadustiku¹³² § 47 lg 1 kohaselt 4 eurot, mis tähendab, et lõikes 1 reguleeritud rahatrahv võib ulatuda kuni 1200 euroni. TTOS § 27³ lg 2 kohaselt sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga 32 000 eurot.

TTOS § 9¹ lg 1 sätestab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sh põhjustada tööstressi. Säte nimetab psühhosotsiaalse ohutegurina ka kiusamise ja ahistamise töökohal, mis tähendab, et töökiusamise olukordades on võimalik tööandjale teha rahatrahv kehtiva TTOS § 27³ alusel. TTOS § 27⁶ kohaselt on seaduse §-des 27¹- 27⁵ sätestatud väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.

Töö autor leiab, et rahatrahvi puhul on tegemist eelkõige hoiatava õigusliku meetmega, mille eesmärgiks on ära hoida võimalikke rikkumisi. Täpsemalt suunab rahatrahv tööandjaid suurema tõenäosusega regulatsioonist kinni pidama ning töökiusamist seeläbi vältima, sest võrreldes väljamõistetavate kahjuhüvitistega võivad rahatrahvid olla tööandjale kulukamad. See aitab omakorda kaasa töökiusamise kõrvaldamisele, mis on rahvusvaheliste töökiusamist puudutavate dokumentide põhieesmärgiks töötajate õiguste tagamisel. Kuigi Austraalias määratavad rahatrahvid on võrreldes Eestiga korduvalt suuremad, puudub vajadus sätestada samas suuruses trahve ka Eestis. Esiteks juba seetõttu, et pole põhjendatud, miks töökiusuvaba töökeskkonna tagamata jätmine on niivõrd palju suurem rikkumine kui mõni teine TTOS-is sätestatud kohustuse rikkumine. Teiseks oleks taolised summad Eesti ühiskonnas ebamõistlikult suured ning viiksid

¹³¹ Fines and penalties. Australian Securities & Investments Commission. 03.07.2020 – <https://asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/fines-and-penalties/> (08.02.2021).

¹³² Karistusseadustik. – RT I, 29.12.2020, 25.

olukorrani, kus ühe rikkumise eest võib terve ettevõtte pankrotti minna. Seega leiab töö autor, et kehtiv regulatsioon rahatrahvi osas on piisav ning puudub vajadus sätet töökiusamise jaoks muuta.

3. Ebaõiglase kohtlemise keeld ja töölepingu ülesütlemise tagajärjed

3.1. Ebaõiglase kohtlemise keeld

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) iv) osa kohaselt tuleb töökiusamisest teavitajaid, ohvreid või tunnistajaid kaitsta ohvriks langemise või kättemaksu eest.

Prantsusmaa töökoodeksis on töötajate kaitsmiseks ning töökiusamise olukordadest teavitamise jaoks sätestatud põhimõte, et ühtegi töötajat ei tohi karistada, vallandada ega kohaldada otseseid ega kaudseid diskrimineerivaid meetmeid, kui ta keeldub töökiusamist talumast või kui ta näeb töökiusamist pealt ning otsustab sellest teavitada. Seejuures on töötaja karistamise all mõeldud ebasoodsaid muudatusi, mis puudutavad töötaja töötasu, töölepingut, koolituste võimaldamist, tööülesandeid või edutamise võimalusi. Iga töölepingu rikkumine, mis tekib eelmainitud sätte eiramisel või mis tahes vastupidisel tegevusel, on tühine (artikkel L. 1152-3).

Belgia töötajate heaolu seaduse artikkel 32*tredecies* § 1 lg 1 sätestab, et tööandja ei või lõpetada töötaja töösuhet ega võtta pärast töösuhte lõppemist mingeid kahjulikke meetmeid olukorras, kus töötaja on esitanud kaebuse või andnud ütlusi töökiusamise tuvastamiseks. Lisaks ei tohi lõike 2 kohaselt samadel põhjustel tööandja ka töösuhte käigus kasutada kahjustavaid meetmeid töötaja vastu. Kahjulikuks ei loeta proportsionaalseid ja mõistlikke kaitsemeetmeid, mida tööandja on rakendanud olukorras, kus teda on teavitatud töökiusamisest töökohas (artikkel 32*septies*).

Austraalia õiglase töö seadus sisaldab töötajate õiguste kaitsmiseks mitmeid kaitsemeetmeid,¹³³ millest peamiseks on töötaja kaitse ebasoodsa tegevuse ja muu sobimatu käitumise eest, mille aluseks on loetud ka tööandjapoolset alusetut vallandamist (§ 340 (1)), § 342 (1)).¹³⁴

Eestis peab TLS § 3 kohaselt tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Diskrimineerimiseks on peetud inimese ebaõiget erinevat kohtlemist, vahetegemist, väljaarvamist või eelistamist.¹³⁵ Töösuhetes tuleb

¹³³ Orifici, A. Unsystematic and Unsettled: A Map of The Legal Dimesions of Workplace Investigations in Australia.– University of New South Wales Law Journal 2019, Vol. 42(3), lk 1086-1087.

¹³⁴ O'Rourke, A., Antioch, S.K., lk 13.

¹³⁵ Madise, Ü. (peatoimetaja) jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Viies, parandatud ja täiendatud väljaanne. Tallinn: Iuridicum. 2020. § 12 p 2.

diskrimineerimise keeld eelkõige võrdse kohtlemise põhimõttest, mis on reguleeritud võrdse kohtlemise seaduse¹³⁶ (edaspidi VõrdKS) § 1 lg 1. Sätte kohaselt on seaduse eesmärk tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilisi kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Seejuures on aga selgitatud, et seadusesättes olev loetelu ei piira nõuete esitamist töösuhetes ka loetelus nimetatud alusel diskrimineerimisel. Sellisel juhul peab tunnus üldjuhul olema kaitstud muus õigusaktis (nt TLS-is). Sellisteks tunnusteks on VõrdKS § 2 lg 3 kohaselt peetud mh perekondlike kohustuse täitmist, sotsiaalset seisundit, töötajate huvide esindamist või töötajate ühingusse kuulumist, keeleoskust või kaitseväeteenistuse kohustust. Seega sisaldavad nimetatud muud alused oskust, mis on omandatav, tegevusi ja kohustusi ning sotsiaalset seisundit.¹³⁷ Kuna VõrdKS tagab diskrimineerimise eest kaitse ka alustel, mida seaduse §-s 1 ja §-s 2 lg 3 välja ei ole toodud, leiab autor, et ka töökiusamisest teavitajad saavad VõrdKS alusel kaitset.

Isegi kui tegemist on diskrimineerimisega, tulevad mõnede olukordade jaoks TLS-ist töötajat lisaks kaitsvad sätted. Tööõiguses kehtiva ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt (TLS § 87) tuleb töösuhete ülesütlemisest võimaluse korral hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhete jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Tulenevalt VÕS-is sätestatud lojaalsuskohustuse põhimõttest (VÕS § 6 ja § 76 lg 1-2) peab tööandja oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. Kohustuste täitmisel tuleb arvestada teise poole huve ning vältida kahju tekitamist. Eeltoodud kahele põhimõttele tuginedes peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärane.¹³⁸ Seega olukorras, kus töötaja otsustab töökiusamise olukorrast ettevõttes teavitada, ei ole tööandjal õigust temaga tööleping vaid sellel põhjusel üles öelda. Töölepingu tingimuste halvendamise osas kaitseb töötajat TLS § 12, mille kohaselt saab töölepingut muuta ainult poolte kokkuleppel ning ühepoolne lepingu tingimuste muutmine on võimalik üksnes seaduses sätestatud juhtudel.¹³⁹

Tööandja huvides ei ole, et ettevõttesisesed rikkumised avalikuks saaksid, sest see võib kaasa tuua nii ettevõtte maine rikkumise kui ka majandusliku kahju. Seetõttu võibki autori arvates juhtuda, et töökiusamisest teavitajad satuvad tööandjale tekitatud negatiivsete tagajärgede tõttu tema

¹³⁶ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 26.04.2017, 9.

¹³⁷ Käärats, E. jt (koost)., § 3 p 1-2.

¹³⁸ TVKo 4-1/1704/17.

¹³⁹ *Ibidem*, § 12 p 1.

kättemaksu ja viha ohvriks. Töötajate hirm tagajärgede ees ning seeläbi tekkida võiv kaitsetuse tunne on autori hinnangul põhjused, miks juhtumitest tihti ei teavitata ning miks otsustatakse kiusamist vaikides taluda. Sellele vaatamata leiab autor, et ebaõiglase kohtlemise keeld on töötajatele tagatud ka olemasolevate õigusnormide abil ning selle eraldi sätestamine ei ole ratsionaalne, sest see ei tooks eelduslikult kaasa muudatusi selles osas, et töötajad julgeksid töökiusamise korral rohkem abi otsida või tunneksid ennast kaebust esitades kaitstumalt.

3.2. Töölepingu ülesütlemise tagajärjed

3.2.1. Töötaja tööle ennistamine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) ja soovitus nr 206 punkti 14 b) kohaselt on üheks sobivaks ja tõhusaks meetmeks töökiusamise korral töötajate tööle ennistamine.

Prantsuse töökoodeksi artikkel L.1134-4 sätestab, et töötaja vallandamine seaduse II peatüki sätete alusel, mis käsitlevad töökiusamist ning sellest teatamist (sh artikkel L. 1152-2) on tühine, kui tuvastatakse, et vallandamisel puudus tegelik ja tõsine põhjus. Sellises olukorras on üheks võimalikuks tagajärjeks töötaja tööle ennistamine tema ametikohale, kus ta töötas enne tühist vallandamist. Seejuures on oluline säilitada töötajale ka töötingimused, mis enne vallandamist tema suhtes kehtisid. Tööandja, kes ennistab töötaja tema ametikohale, on kohustatud töötajale maksma vallandamise või töötingimuste muutmise tõttu saamata jäänud töötasu.¹⁴⁰

Belgia töötajate heaolu seaduse artikkel 32*tredecies* § 3 kohaselt, kui tööandja lõpetab töösuhte või muudab töötingimusi ühepoolselt, rikkudes sama artikli § 1 sätteid, mille kohaselt ei või tööandja lõpetada töötaja töösuhet ega võtta kahjulikke meetmeid töökiusamise kaebuse esitamise tõttu, võib töötaja või töötajate organisatsioon, millega töötaja on seotud, taotleda töötaja tööle ennistamist asutusse või ettevõttesse. Tööandja, kes integreerib töötaja uuesti ettevõttesse või asutusse samadel tingimustel, mis valitsesid enne tööandjapoolset lepingurikkumist või tingimuste

¹⁴⁰ Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective., lk 50-51.

muutmist, on kohustatud töötajale maksuma vallandamise või töötingimuste muutmise tõttu kaotatud töötasu (artikkel 32*tredecies* § 3 lg 3).

Austraalia õiglase töö seadus sätestab, et töötajatel, kes peavad enda vallandamist ebaõiglaseks ning kes vastavad seaduses ettenähtud kriteeriumitele (§ 382 - § 384), on õigus esitada nõue FWC-le. Seejärel peab FWC kontrollima, kas tegemist oli õiguspärase või lubamatu vallandamisega (§ 385, § 387). Kui komisjon tuvastab, et töötaja on ebaõiglaselt vallandatud, võib ta käskida töötaja tööle ennistada.¹⁴¹ Töötaja tööle ennistamine tähendab seda, et tööandjal tekib kohustus võimaldada töötajal naasta samale ametikohale samadel lepingutingimustel, kus ta töötas enne ebaõiglast vallandamist. Kui samale ametikohale ei ole võimalik töötajal naasta, peab tööandja pakkuma talle uut ametikohta, arvestades seejuures, et see ei tohi olla vähem soodsamate tingimustega, kui eelnev töökoht (§ 391 (1)).¹⁴² FWC-l on seejuures volitus kohustada tööandjat välja maksuma töötasu, mida töötaja oli õigustatud saama aja eest, mis tekkis vallandamise tõttu (§ 391 (3)).

Rootsi töökaitse seadus¹⁴³ (*Employment Protection Act*) ei reguleeri otseselt töökiusamisega seonduvat. Samas reguleerib seadus aga pooltevahelisi töölepingulisi suhteid ning 39. jaos sätestatakse, et isegi juhul, kui tööandja tunnistatakse lepingu ebaõiglases lõpetamises süüdi, ei ole tal kohustust töötajat tagasi tööle palgata, kuna töösuhe loetakse õiguslikult seisukohast lõppenuks. Töötajal on seejuures õigus saada tekkinud kahjude eest kohast hüvitist, mille suurus arvestatakse vastavalt töötaja töötatud perioodile konkreetses ettevõttes.

Eesti õiguses ei ole töötaja tööle ennistamise võimalust töökiusamisjuhtumite korral ebaõiglase vallandamise eest ette nähtud.¹⁴⁴ TLS § 107 lg 1 sätestab, et kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei

¹⁴¹ Orifici, A., lk 1086- 1087.

¹⁴² Samas on Austraalia õiguses leitud, et õiguskaitsevahendit ei ole töötajal kerge kasutada. Nimelt peab töökiusamise ohver suutma näidata, et kahjulik tegevus tema suhtes pandi toime just seetõttu, et ta esitas kiusamise kohta kaebuse. Kohtuasjas *Stevenson v. Airservice Australia* esitas töötaja kaebuse töökiusamise kohta, väites, et tema töösuhe lõpetati, kuna ta kasutas oma töökohal olevat õigust teavitada töökohal aset leidvast kiusamisest. Kohtus suutis tööandja sellele aja edukalt vastu vaielda, tõestades, et töösuhte lõpetamine ei olnud tingitud töökoha õiguse kasutamisest, vaid selle põhjuseks oli töötaja suutmatuse luua pooltevaheline toimiv ja tõhus töösuhe. (vt O'Rourke, A. ja Antioch, S.K artiklit *Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea?*, lk 13)

¹⁴³ Employment Protection Act 1982:80. SFS 2016:1271. –

<https://www.government.se/494694/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-198280-employment-protection-act2> (12.02.2021).

¹⁴⁴ Flash Reports on Labour Law July 2020. Summary and country reports. Brussels: European Commission. 2020, lk 36.

ole ülesütlemisega lõppenud. Sama sätte lõike 2 kohaselt lõpetab sel juhul kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Seega olukorras, kus vähemalt üks pool ei soovi töösuhet jätkata, loetakse tööleping avalduse alusel lõppenuks ka juhul, kui tööandjal puudus alus töölepingu ülesütlemiseks. On leitud, et poolte sundimine töösuhete jätkamiseks ei sobi kokku kehtiva lepinguvabaduse põhimõttega, mille kohaselt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida töösuhet jätkama. Ka TVK on selgitanud, et viidatud regulatsiooni eesmärgiks on tagada, et pooled ei peaks jätkama töösuhet sunniviisiliselt olukorras, kus neil on tekkinud omavahelised lahkarmused ning edaspidine koostöö ei pruugi sujuda.¹⁴⁵ Ainult juhul, kui kumbki pool ei taotle töösuhete lõpetamist, ei ole töösuhe seaduse alusel lõppenud, töötaja jätkab töötamist ning ta tuleb tööle ennistada.¹⁴⁶ Sellises olukorras sätestab TLS § 108, et töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu.

Samas on kehtivas seaduses siiski üldreeglist ka erand, millal pooltevaheline tööleping peab jätkuma. TLS § 107 lg 3 on sätestatud, et kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik. Erand on loodud põhjendusel, et nimetatud isikud vajavad oma seisundi või staatuse tõttu täiendavat kaitset. Töösuhete lõpetamine tööandja taotlusel eelmainitud isikutega tuleb rahuldada üksnes juhul, kui töösuhete jätkamine ei ole mõeldav, st ennekõike siis, kui tööandja on näiteks oma tegevuse lõpetanud.¹⁴⁷

Magistritöö autor leiab, et analoogia korras on võimalik taolist tugevamat kaitset laiendada ka töökiusamisest teavitajatele. Erandi tegemist võib õigustada töökiusatud töötaja nõrgem positsioon seeläbi, et töökiusamise korduvuse ja pikaajalisuse tõttu võivad töötajale olla tekkinud rasked tervisekahjustused, millest tingitult on töötaja naasmine tavapärasesse ellu raskendatud. Kahtlemata on ühest küljest tegemist töötaja õigusi kaitsva meetmega, sest selle õiguskaitsevahendiga ei teki töötajale töötasu kaotust, mis teatud olukordades, näiteks hetkel maailmas oleva pandeemia korral, tagab tema õigusi läbi materiaalse kindlustatuse paremini. Samas ei ole lähenemine mitmel põhjusel probleemivaba. Esiteks ei pruugi meede olla asjakohane seetõttu, et olukorras, kus tööandja on kohustatud jätkama töösuhet töötajaga, keda ta enda

¹⁴⁵ Miidla- Vanatalu, M., lk 19.

¹⁴⁶ Käärats, E. jt (koost)., § 107 p 1.

¹⁴⁷ *Ibidem*, § 107 p 3.

ettevõttesse ei soovi, võivad tekkida uued ja intensiivsemad kiusamisolukorrad. Võimalikku töökiusamise teket suurendab töö autori arvates ka asjaolu, et tööandja on kohustatud töötajale maksma ka kaotatud töötasu. Toodud põhjuste pinnalt on vähetõenäoline, et tööandjad idee suhtes vastuvõtlikud oleksid. Sujuv koostöö ei saa toimida, kui üks osapool on kohustatud sunniviisiliselt selles suhtes olema. Selliste sunniviisiliste töösuhetega muutuksid töökohad suurema tõenäosusega ebaturvaliseks kohaks, kus lisaks töökiusu osapoolte heaolule, kannataks ka paljude teiste töötajate tervis ja heaolu. Kokkuvõtvalt leiab autor, et kehtiva töölepinguseaduse ja kohtupraktika niivõrd suur muutmine ei ole põhjendatud.

3.2.2. Hüvitis töölepingu ülesütlemise tühisuse korral

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti b) ja soovitus nr 206 punkti 14 c) kohaselt peab iga liikmesriik töökiusamise peatamiseks ja töötajate kaitsmiseks sätestama asjakohased meetmed ja õiguskaitsevahendid, milleks võib olla sobilik töötajale makstav asjakohane kahjuhüvitis.

Prantsusmaa töökoodeksi artikli L. 1134-4 kohaselt, kui töötaja keeldub töösuhte jätkamisest ehk tööle ennistamisest, kohaldatakse artikli L. 1235-3-1 sätteid. Artikkel L. 1235-3-1 lg 1 sätestab, et kui töötaja ei taotle töökiusamise korral töölepingu täitmise jätkamist või kui tema tööle ennistamine on võimatu, määrab kohtunik töötajale tööandja poolt makstava hüvitise, mis ei tohi olla väiksem kui töötaja palk viimase kuue kuu jooksul.

Belgia töötajate heaolu seaduse artikkel 32*tredecies* § 4 sätestab, et olukorras kus töötajat tööle ei ennistata või kui ta ei saa jätkata töötamist tingimustel, mis eksisteerisid enne vallandamist või kui töötaja keeldub tööle ennistamisest, peab tööandja töötajale selle eest kompensatsiooni maksma. Sõltuvalt töötaja valikust võrdub see kompensatsioon kas kindla summaga, mis vastab tema kuue kuu brutopalgale, või töötaja tegelikult kantud kahjudega. Viimasel juhul peab töötaja tõendama tekkinud kahjude ulatust.

Austraalia õiguse kohaselt juhul, kui töötaja ei soovi tööle naasta, võib FWC töötajale ebaõiglase vallandamise eest määrata ka kahju hüvitise. Selle hüvitise määramise juures tuleb arvestada näiteks töötaja tööstaaži tööandja juures, tasu suurust, mida isik oleks töötamise korral saanud ning tööandja jõupingutusi olukorra heastamisel. Kõnealuse hüvitise sisse ei arvestata isikule tekkinud

võimalikke psühholoogilisi ja füüsilisi kahjustusi (§ 392 (1), (2), (4)). Autor leiab, et Austraalia õiguses on sätte sõnastus väga üldine ja ebaõnnestunud töökiusamise juhtudeks, sest see ei anna töötajale üldse nägemust, millises summas võib määratav hüvitis kujuneda.

TLS § 109 lg 1 sätestab et, kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. Riigikohtu üldkogu on seejuures selgitanud, et hüvitis hõlmab erinevaid kahju liike ning selle koosseisus tuleb hüvitada tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu), tulevikus tekkiv varaline kahju (saamata jääv tulu) ning tekkinud mittevaraline kahju.¹⁴⁸ Mittevaralise kahju hüvitise osas on kolleegium selgitanud, et kohustus mitte lõpetada töölepingut ebaseaduslikult on suunatud mittevaralise huvi järgimisele ning selle kohustuse rikkumine võib põhjustada kõnealuse kahju.¹⁴⁹ Eelkõige võib selline kohustuse rikkumine tööandja poolt tekitada töötajale hingelisi läbielamisi, mh ebakindlust tööalase tuleviku osas ja madalat enesehinnangut, mis õigustavad mittevaralise kahju hüvitise määramist.¹⁵⁰ See tähendab aga ka seda, et juhul kui töötaja soovib TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist, ei ole võimalik tal nõuda eraldi mittevaralise kahju hüvitist VÕS § 134 lg 1 alusel.¹⁵¹

Hüvitise määramisel arvestatakse näiteks töösuhte kestvust, tööandja juures valitsevat töökeskkonda, töölepingu ülesütlemisavalduse esitamisel toodud põhjendusi ning tööandja kaalutusõigusõigust.¹⁵² Olukorras, kus kahju suurst ei ole võimalik kindlaks teha või see on seotud eriliste raskustega või ebamõistlikult suurte kuludega, on töövaidlusorganil õigus otsustada hüvitise suurst VÕS § 127 lg 6 ja tsiviilkohtumenetluse seadustiku¹⁵³ (edaspidi TsMS) § 233 alusel oma siseveendumuse kohaselt kõiki asjaolusid arvestades.¹⁵⁴ Seadusandja eesmärk on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutusõigus hüvitise määramisel, sest oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.¹⁵⁵ Seejuures on Tartu Ringkonnakohus rõhutanud, et TLS § 109 lg 1 alusel makstava hüvitise suurst peaks aitama ära hoida TLS § 107 lg

¹⁴⁸ RKÜKo 3-2-1-79-13, p 32.3

¹⁴⁹ RKTko 2-16-708, p 24.

¹⁵⁰ TVKo 4-1/1461/18, p 66.

¹⁵¹ RKTko 3-2-1-167-16, p 13.

¹⁵² TVKo 4-1/1866/18, p 34.

¹⁵³ Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 22.03.2021, 5.

¹⁵⁴ TrtRnKo 2-18-537, p 15.

¹⁵⁵ Käärats, E. jt (koost)., § 109 p 1.

2 kuritarvitamist ning tagama töötajale efektiivse õiguskaitsevahendi tööandjapoolse lepingurikkumise korral.¹⁵⁶

Ilmestamaks kohtu diskretsiooniõigust juhtumite lahendamisel, toob töö autor välja kaks lahendit, kus töötajale mõisteti kolme kuu hüvitisest suurem ja väiksem summa. Näiteks mõistis Tartu Ringkonnakohus töötajale 12 kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise olukorras, kus töötaja ise taotles kolme kuu keskmist töötasu. Asjaolude kohaselt lõpetas tööandja töötajaga ebaseaduslikult töölepingu peale 30-aastast töösuhet. Töölepingu lõpetamise tõttu tekkis töötajale raske depressioon, mille tõttu vajab ta ravi ning mis viis tema elukvaliteedi languseni. Kohus leidis hüvitise määramisel, et taolises suuruses hüvitis on kooskõlas mõlema poole huvidega. Sealhulgas arvestas kohus hüvitise määramisel, et see ei olnud tööandjale liiga koormav, sest tegemist oli kasumit saava äriühinguga ning töötaja ei rikastunud saadud hüvitisest alusetult, kuid see tagas talle tekitatud kahjude hüvitamise. Kohus lisas seejuures, et 12 kuu keskmise töötasu suurune hüvitis vastas selles kaasuses ka ühiskonna üldise heaolu tasemele ning ei riiva mõistlikult isiku õiglustunnet.¹⁵⁷

Seevastu TVK lahendis, kus töötaja palus välja mõista kolme kuu keskmise töötasu, mõisteti talle vaid ühe ja poole kuu suurune hüvitis. Asjaolude kohaselt oli töötaja ettevõttes hinnatud meeskonnaliige, kellega juhatuse vahetudes tööleping lõpetati põhjendusel, et töötaja käitumine oli väidetavalt riskiks ettevõtte edasisele majanduslikule tegutsemisele. Tegelik põhjus seisnes töötaja sõnul aga selles, et ta julges teha pöördumise ettevõttes toimuva töökiusamise kohta, mis seisnes soovimatutes kallistustes ja õlapatsutustes kolleegi poolt. Tööandja sõnul uuris ta olukorda ning tõendid töötaja väidete kohta puudusid ning töölepingu lõpetamise põhjuseks oli töötaja läbikukkumine katseaja vältel. TVK põhjendas hüvitise vähendamist asjaoluga, et töötaja töösuhe kestis umbes neli kuud, samuti tööandja juures valitsevat töökeskkonda, töölepingu ülesütlemisavalduse esitamisel toodud põhjendusi ning tööandja kaalutlusõigust.¹⁵⁸ Autori hinnangul saab lahendite pinnalt asuda seisukohale, et väljamõistetava suuruse kujunemine on küll jälgitav vastavalt asjaoludele, kuid enne töövaidlusorganisse pöördumist ei ole summad pooltele ettenähtavad.

TLS § 109 lg 2 kohaselt, kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lg 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes

¹⁵⁶ TrtRnKo 2-16-9052.

¹⁵⁷ *Ibidem*.

¹⁵⁸ TVKo 4-1/1866/18, p 34.

on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus võib ka seejuures hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. Sätte kohaselt on hüvitise suurus küll suurem, kuid arvestades, et ka siin on jäetud kohtule diskretsiooniõigus, võivad lõpuks väljamõistetavad hüvitised olla pooltele ikkagi pigem üllatuslikud.

Töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest määratavad hüvitised peavad olema sellised, mis panevad tööandjat enne rikkumise toimepanekut oma käitumist parandama. Sellest lähtuvalt leiab töö autor, et olukorras, kus tööandja lõpetab töötajaga ebaseaduslikult töölepingu on töötaja õiguste kaitse seisukohalt põhjendatum ning eesmärgipärasem, kui seaduses on sätestatud minimaalne fikseeritud summa, mis talle tööandjapoolse rikkumise korral välja mõistetakse. Täpsemalt peab hüvitis olema suuruses, mida tööandja kaaluks suure väljaminekuna ning mis paneks teda enne ebavõrdset kohtlemist seaduskuulekalt käituma. Kuna fikseeritud summa suuruse eesmärgiks on suunata tööandjat rikkumisest hoiduma, peab töö autor õigustatuks muuta kehtivat regulatsiooni sarnaselt Prantsusmaaga, kus on sätestatud, et tööandja poolt makstav hüvitis ei tohi olla väiksem, kui töötaja palk viimase kuue kuu jooksul. Seeläbi on tagatud olukord, kus ühest küljest on fikseeritud summa kaudu tagatud töötajale õigusselgus ning tööandjale hoiatus rikkumisest hoidumiseks, kuid teisest küljest ei ole liialt piiratud töövaidlusorganite diskretsiooniõigust, mis tähendab, et lõpuks väljamõistetava hüvitise juures võetakse arvesse ka juhtumi asjaolusid ning rikkumise raskust.

4. Töökiusamise vaidluste lahendamine ning tõendamine

4.1. Tööandja ja töötaja lepitamine töökohas

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punktib) i) osa sätestab, et iga liikmesriik peab võtma sobivaid meetmeid selleks, et tagada lihtne juurdepääs asjakohastele vaidluse lahendamise mehhanismidele töökiusamise korral. Selliseks sobivaks mehhanismiks on peetud vajaduse korral vaidluste lahendamise võimalust töökohas.

Esmalt käsitleb magistritöö autor Rootsi ja Belgia õigust, sest sealsete õigusaktide kohaselt on üheks võimalikuks meetmeks töökiusamise lahendamisel poolte lepitamine omavaheliste dialoogide ja intervjuude kaudu.

Rootsi riikliku tööohutuse ja tervishoiu määruse eesmärgiks on seatud püüd lahendada töökiusamise probleemi meetmetega, mis suunaksid tööandja ja töötaja pigem omavahelisse dialoogi kui tekkinud kahjude eest hüvitiste maksmisesse. Täpsemalt tuleb määruse 4. jaost tööandja kohustus kehtestada rutiinid, millega oleks võimalik varajasi töökiusamise märke tuvastada, probleemidega töötada ning vajadusel sekkuda. Seaduse suunistes rõhutatakse, et kõigi töökohal esinevate probleemidega tuleb tegeleda kiiresti, asjakohaselt ja lugupidavalt. Osapooli julgustatakse pidama omavahelisi dialooge. Selle abil loodetakse töökeskkondades süvendada positiivset probleemilahendamise hoiakut ning toetavat töökeskkonda pärast töökiusamist kohanemiseks ning tööle naasemiseks.¹⁵⁹ Samuti tuleneb 6. jao suunistest, mis pani kohustuse anda töökiusamise ohvrile kiiresti abi ja tuge läbi spetsiaalsete protseduuride, et probleemide kiire lahendamine sõltub sellest, kui palju suhtlust ning kontakte on töötajal, keda on töökiusatud. Töötajale peab olema tagatud võimalus rääkida tekkinud olukorrast privaatset nii kaastöötajatega kui ka tööandjaga. Seeläbi on võimalik adresseerida põhjuseid, miks töökiusamine töökeskkonnas tekkis ning võtta meetmeid selle edaspidiseks vältimiseks ning töökeskkonna parandamiseks ja muutmiseks. Seega on tegemist meetmega, mis suunab osapooli omavahel suhtlema, kuid kohustuslikku lepitusmenetlust ning erapooletu kolmanda erapooletu sekkumise kohustust määrus ette ei näe.

¹⁵⁹ Strandmark, M., lk 30.

Belgia töötajate heaolu seaduse kohaselt peab tööandja tagama töökohas ennetusnõustaja olemasolu, kelleks võib olla nii ettevõttesisesene isik kui ka keegi väljaspool seda, kes oleks spetsialiseerunud töö psühhosotsiaalsetele aspektidele, sh töökiusamisega tegelemisele (artikkel 32*sexies* ja 32*nonies*). Ennetusnõustaja võib töötaja palvel proovida tekkinud konflikti poolte vahel intervjuude ja vestluste käigus lahendada. Tegemist on mitteametliku lahenduse otsimisega, mille eesmärgiks on tekkinud erimeelsused lahendada eelkõige pooltevaheliste intervjuude ning lepitamisega. Juhul, kui ennetusnõustajale saab selgeks, et pooltevaheline konflikt ei lahene või see tundub võimatu, saab ta teha töötaja taotluse alusel tööandjale ametlikke ettekirjutusi olukorra lahendamiseks (artikkel 32/2 § 2).

Järgnevalt käsitleb töö autor võrdlusriikides toimuvat ametlikku lepitusmenetluse protseduuri ning sellele esitatavaid nõudeid.

Prantsusmaa töökoodeksi artiklis L. 1152- 6 lg 1 on reguleeritud, et lepitusmenetluse kasutamise võimalus on ettevõttesiseselt tagatud igale töötajale, kes usub, et ta on töökiusamise ohver või töökiusaja ise. Lõike 2 kohaselt toimub lepitusmenetlusse lepitaja valimine pooltevahelisel kokkuleppel. Pooltevaheline lepitaja valitakse enamasti poolte kokkuleppel ning lepitajaks võib olla ka ettevõttesse kuuluv isik.¹⁶⁰ Lõige 3 sätestab lepitaja ülesanded, milleks on uurida pooltevaheliste suhete seisu ning neid lepitada, esitades neile seejuures kirjaliku ettepaneku ahistamise lõpetamise võimalustest. Sätte lõikest 4 tuleneb, et kui poolte lepitamine lepitusmenetluse käigus ebaõnnestub, siis teavitab lepitaja pooli võimalikest sankstioonidest ning menetluslikest tagatistest ohvri kasuks.¹⁶¹ Oluline on seejuures, et lepitusmenetlus saab õnnestuda ainult siis, kui mõlemad pooled võtavad lepitaja soovitusi kuulda või nõustuvad lepitaja valikuga.¹⁶²

Austraalia töösuhteid käsitlevates õigusaktides on tunnistatud lepitusmenetluse tõhusust, leides, et menetlus on vähem kulukam, kui vaidluste lahendamine kohtumenetluse käigus.¹⁶³ Õiglase töö

¹⁶⁰ France. Labour Laws and Regulations Handbook. Volume 1. Strategic Information and Basic Regulations. USA: International Business Publications. 2015, lk 263.

¹⁶¹ Töökoodeksi artikkel L. 1155-1 kohaselt karistatakse lepitusmenetluseja ülesannete korrapärasesse teostamise sekkumise või sekkumiskatse eest üheaastase vangistusega ja 3750 euro suuruse rahatrahviga. Töö autori hinnangul näitab see seda, et lepitusmenetlusse suhtutakse Prantsusmaal tõsiselt.

¹⁶² Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective, lk 46.

¹⁶³ The role of mediation in employment law. Where does mediation sit in Australia's complex workplace law framework? HCA. Human Resources Director. 07.11.2016. – <https://www.hcamag.com/au/news/general/the-role-of-mediation-in-employment-law/147380#:~:text=However%2C%20when%20done%20properly%20mediation,and%20is%20supported%20by%20legislation> (01.03.2021).

seaduse § 595 (2)(a) kohaselt on FWC-l, kui riiklikul töösuhete kohtul, õigus lahendada töötaja ja tööandja vahel tekkivaid töökiusamise vaidlusi viisil, mida ta kõige sobivamaks peab, sh viia läbi lepitusmenetlus. Kiusamisvastaste juhtumitega võib tegeleda nii komisjoni liige kui ka sõltumatu lepitaja, kes ei vali vaidluses pooli.¹⁶⁴ On asutud seisukohale, et lepitusmenetluse rakendamise korral on tegemist vabatahtliku ning konfidentsiaalse õigusliku meetmega. Rahalisi kokkuleppeid ei peeta seejuures soositavaks, sest läbiviidava menetluse rõhk on eelkõige probleemide lahendamisel selliselt, et võimaldada taastada pooltevaheline koostöö ja konstruktiivsed suhted.¹⁶⁵ On leitud, et lepitusmenetlus annab pooltele võimaluse probleeme omavahel lahendada ning jõuda kokkulepetele, ilma, et FWC peaks vastu võtma õiguslikke korraldusi, mis toob endaga kaasa avalikkuse tähelepanu. Seejuures on leitud, et lepitusmenetluse tulemus võib palju sõltuda menetlusse määratud lepitaja oskustest ja kogemustest ning samuti poolte enda käitumisest lepitusmenetluse läbiviimisel.¹⁶⁶

Eestis kehtiva töövaidluste lahendamise seaduse¹⁶⁷ (edaspidi TvLS) § 3 kohaselt lahendatakse võimaluse korral töövaidlusi vaidlevate poolte kokkuleppel: 1) enne töövaidluskomisjoni pöördumist, lähtudes hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, ning vajaduse korral töötajate esindaja vahendusel; 2) töövaidluskomisjonis leppimise teel või kompromissiga. TvLS § 33 lg 2 kohaselt on TVK kaudu lepitusmenetluse läbiviimisel lepitajaks lepitusseaduse tähenduses töövaidluskomisjoni juhataja. Kuna TVK on TvLS § 4 lg 1 kohaselt Tööinspektsiooni juures asuv kohtuväline töövaidlusi lahendab organ, siis toimub Eestis, võrreldes näiteks Prantsusmaa või Austraaliaga, lepitusmenetlus väljaspool töökohta.

Autor leiab, et kuna lepitusmenetluse läbiviimise eesmärk on parandada pooltevahelisi suhteid töökohas ning seeläbi edendada ettevõttesiseseid töötingimusi, on töökohas viibiv lepitaja töökeskkonnas toimuvaga paremini kursis ning saab seetõttu teha paremini ettepanekuid olukorra muutmiseks kui väljaspool töökohta tegutsev lepitaja. Vaatamata sellele, et lepitusmenetluse tulemus võib erineda olenevalt lepitaja oskustest ning poolte valmidusest koostööd teha, on selle käigus loodud aruteludel olenemata sellest, kas lepitus osutub kokkuvõttes edukaks või mitte, positiivne mõju, sest seeläbi edendatakse töötajate õiguste ja tervislike töötingimuste austamist

¹⁶⁴ Mediating anti-bullying cases. Fair Work Commission. Australia's national workplace relations tribunal. 17.12.2019. – <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/anti-bullying/what-the-process/mediating-anti-bullying-cases> (06.03.2021).

¹⁶⁵ Ballard, A., Eastal, P., lk 6.

¹⁶⁶ *Ibidem*, lk 15.

¹⁶⁷ Töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 24.11.2020, 6.

ettevõttesiseselt. Samuti aitaks poolte suunamine lepitusse muuta positiivselt Eesti vaidluskultuuri, säästes kohtumenetluse aja – ja ressursikulu.

Sellele vaatamata tekib autori hinnangul töökohapõhise lepituse sätestamisel ka mitmeid probleeme. Esmalt probleem selle ümber, kes saab olla töökohapõhiseks lepitajaks – kas töötaja, kes töötab samal ajal ka teistel ametikohtadel või tuleks selleks luua eraldi ametikoht. Kui selleks on töötaja, kes töötab samal ajal ka teisel ametikohal, võib ikkagi tekkida sarnane probleem nagu väljaspool töökohta asuva lepitajaga, et ta ei ole töökohas valitsevate töötingimuste ning probleemidega piisaval määral kursis. Eraldi ametikohta luues võib tekkida aga situatsioon, et pole piisavalt inimesi ametikohtade täitmiseks ning seeläbi pole võimalik ka igas ettevõttes tema olemasolu tagada. Teiseks tuleks eraldi ametikohta luues määrata, millise haridusega inimesed lepitaja rolli täita võivad. Autor leiab, et töökohasisese lepitaja määramine tekitab tööandjatele ebamõistliku ressursikulu. Seda eelkõige seetõttu, et on küsitav, kas ka näiteks 5 töökohaga väikeses ettevõttes peaks lepitaja olemas olema.

Kokkuvõtlikult leiab töö autor, et arvestades seda, et Eesti on pigem printsiipiaalne riik, kus soovitakse konfliktide lahendamiseks eelkõige otsust, ei ole kohustusliku töökohapõhise lepitusmenetluse sätestamine mõistlik. Pooli tuleb eelkõige sarnaselt Rootsi ja Belgiaga suunata omavahel dialooge pidama ning edendada põhimõtet, mille kohaselt tuleb üksteisesse suhtuda töökeskkonnas lugupidavalt ning tekkinud probleemide korral üksteist ära kuulata. Ka olemasolev võimalus pöörduda töökohavälise lepitaja TVK poole olukorras, kus pooled soovivad leppida, tagab töötajatele nende õigusi piisavalt.

4.2. Ametiühingu kaasamine

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punkti h) kohaselt peab iga liikmesriik tagama, et asjakohastel organisatsioonidel oleks volitus tegeleda töökiusamise juhtumitega, sealhulgas anda korraldusi töökiusamise lõpetamiseks.

Prantsusmaa töökoodeksi artikkel L. 1154-2 lg 1 sätestab, et ettevõtet esindavad ametiühinguorganisatsioonid võivad teha õiguslikke toiminguid kõigi artiklites L. 1152-1 kuni L. 1152 tulenevate tegevuste suhtes, mis käsitlevad töökiusamist. Seejuures on lõike 3 kohaselt

töötajal, kes on oma õiguste kaitsmiseks ametiühingu poole pöördunud, alati sekkumisvõimalus algatatud menetlusse ning õigus see igal ajal lõpetada. Täpsemalt on töötajate esindajatele antud õigus tegutseda rikkumisest teavitajatena. Kui nad täheldavad või kui töötaja teavitab, et ettevõttes on rikutud nende isiklikke õigusi, füüsilist või vaimset tervist või isikuvabadusi, mis ei ole põhjendatav tehtava töö liigiga ega ole proportsionaalne kavandatud töö eesmärgiga, peavad nad sellest kohe tööandjat teavitama. Tööandja peab kaebust viivitamatult koos töötajate esindajatega uurima ning võtma vajalikke meetmeid töökeskkonna parandamiseks. Juhul, kui tööandja kaebusega või pakutud lahendusega ei nõustu ning keeldub tekkinud kahjusid töötajale hüvitamast, võivad töötajate esindajad pöörduda erakorralise lahenduse saamiseks kohtusse. Seda siiski ainult tingimusel, et töötaja, keda on võimalikust pöördumisest kirjalikult teavitatud, ei ole sellele vastu. Lisaks on ametiühingute kaudu töötajatele tagatud tugi ning võimalus avaldada arvamust töötingimuste- ja korralduse kohta ettevõttes. See muudab omakorda lihtsamaks toimingute kaardistamise, mida on vaja töötingimuste parandamiseks teha. Ametiühingute tegevus muudab kollektiivläbirääkimiste kaudu töötajate algatused tõhusamaks, tagades, et töötajaid häirivaid töökeskkonna aspekte, mis tõenäoliselt mõjutavad nende tervist, võetakse tõsiselt.¹⁶⁸

Belgia töötajate heaolu seaduse kohaselt on ametiühingutele antud seadusest tulenev volitus töötajate õiguste kaitseks tegutseda, kuid seejuures on oluline, et nad saavad seda kasutada vaid tingimusel, et töökiusamise all kannatav töötaja sellega nõus on. Lisaks ei piira ametiühingute poole pöördumine töötaja enda võimalusi oma õiguste kaitseks ning vaidluste lahendamiseks tegutseda (artikkel 32*duodecies*). Ametiühingutele on antud oluline roll ka mitmete teiste töötajat puudutavate tegevuste osas. Nimelt saab tööandja artikkel 32/2 § 2 lg 3 kohaselt kehtestada töökohas ennetusnõustaja poolt soovitatud meetmeid töökeskkonna parandamiseks alles pärast seda, kui ta on ametiühingu delegatsiooniga nende osas konsulteerinud. Sama artikli lõike 4 kohaselt ei piira ennetusnõustaja juurde pöördumine töötajate võimalust pöörduda otse ametiühingu delegatsiooni poole töökiusamise olukorras kaitse saamiseks.

Eesti õiguses reguleerib ametiühingute kohta käivat ametiühingute seadus¹⁶⁹ (edaspidi AÜS), mille § 2 lg 1 kohaselt on ametiühing iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ja kaitsmine. Eelkõige on ametiühingute kohustuseks ja õiguseks kollektiivsetes

¹⁶⁸ Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective., lk 47.

¹⁶⁹ Ametiühingute seadus. – RT I, 29.12.2020, 17.

töösuhetes oma pädevuse piires esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve (AÜS § 16 lg 1). Töö autori arvates on ametiühingute õigused ja kohustused riigiti sarnased. Samas puudub Eestis, võrreldes paljude teiste riikidega, sh Prantsusmaa ja Belgiaga, ametiühingusse kuulumise traditsioon ning seetõttu on nendega seotud väga vähe töötajaid. 2015. aastal kuulus Eestis ametiühingutesse vaid 4.5% palgatöötajatest. On leitud, et üheks põhjuseks, miks töötajad Eestis ei soovi ametiühingutesse astuda on see, et nad ei leia selles lisakasu ning ka ametiühingud ei ole suutnud potentsiaalsetele liikmetele seda seletada.¹⁷⁰ Seega puudub põhjendatud vajadus ametiühingute kohta kehtestatud töökiusamise olukordade lahendamiseks muuta, sest teoreetiline võimalus sinna kuuluda on ka hetkel kehtivas seaduses olemas.

4.3. Vaidluste lahendamine töövaidlusorganis

ILO konventsiooni nr 190 artikli 10 punktib) iii) osast tuleb, et töökiusamise olukordades on asjakohaseks tagada ka lihtne juurdepääs vaidluste lahendamise mehhanismidele väljaspool töökohta, milleks on eelkõige vaidlusi lahendavad kohtud. Samuti on punktis h) sätestatud, et iga liikmesriik peab tagama, et töökiusamise juhtumitega on volitatud tegutsema ka tööinspeksioonid, kellel on pädevus anda korraldusi töökiusamise olukordade lõpetamiseks.

Autor käsitleb esmalt Belgia ja Rootsi õigust, sest riikides on võetud lähenemine, et kohtus vaidluste lahendamine ei ole prioriteetne ning sinna pöördudes peab kohus suunama pooli vaidlusi omavahel lahendama.

Belgia töötajate heaolu seaduse artikkel 32*decies* § 1 kohaselt saab isik, kellel on õigustatud huvi, esitada enda õiguste kaitseks nõude ka otse pädevasse kohtusse. Kui kohus teeb kindlaks, et tööandja on algatanud ennetusnõustaja korraldusel ettevõttesisese menetluse probleemiga tegelemiseks, täpsemalt rakendanud meetmeid tööolukorra parandamiseks, saab menetluse kohtus peatada seni kuni tööandja on ettevõttesisese menetluse lõpetanud. Sarnaselt on ka Rootsi õiguses lähenemine, et töökohtusse pöördumine on vaidluse lahendamise korral viimaseks meetmeks ning

¹⁷⁰ Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1. Artiklite kogumik. 2017, lk 65- 66. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf (11.04.2021).

enne tuleks tekkinud konflikte üritada omavahel lahendada konsultatsioonide, läbirääkimiste ja leppimise teel.¹⁷¹

Prantsusmaal on töötajatel ning töötajatega võrdustatud isikutel, kes usuvad, et nad on kannatanud töökiusamise all, võimalus pöörduda töökohtusse (*conseils de prud'hommes*), mis koosneb töötajate ja tööandjate valitud rahvakohtunistest. Töökohtusse võib esitada nõudeid seoses töölepingu ebaseadusliku lõpetamisega, distsiplinaarmedetete rakendamisega, palga maksmise või ka näiteks töökiusamisega. Töökohus võib asja lahendamise käigus tühistada töökiusamise käigus võetud ebaseaduslikud meetmed (vallandamine) ning mõista välja asjakohased hüvitised. Üldjuhul tuleb kohtusse pöörduda 12 kuu jooksul pärast vastava sündmuse toimumist, kuid kiusamisjuhtumite puhul on tähtaega pikendatud viie aastani. Kohtusse pöördumise eest töötajalt tasu ei võeta. Seejuures on oluline, et ka töökohtus algab menetlus esmalt prooviga pooli omavahel lepitada ning alles selle ebaõnnestumisel liigub menetlus kohtuotsuse staadiumisse. Töökohtus tehtud otsused saab edasi kaevata apellatsioonikohtusse.¹⁷²

Austraalias tegeleb töövaidlustega esmalt ning eelkõige FWC, kes töötab sarnaselt kohtutega – kuulab ning lahendab töötajate esitatud taotlusi. Tavaliselt on FWC-l antud korraldustel ajakava, mille jooksul need täita tuleb. Juhul, kui FWC korraldusi kiusamise lõpetamiseks ei täideta, on tegemist õiglase töö seaduse kohaselt õigusrikkumisega (§ 789FG). Sellisel juhul võib nii isik, keda rikkumine puudutab, ametiühing või tööandjate organisatsioon kui ka inspektor taotleda komisjoni korralduse täitmist tsiviilkaitsemeetmete kaudu nii Austraalia föderaalkohtu kui ka föderalse ringkonnakohtu õiglase töö osakonna ning sobiva osariigi- või territooriumikohtu kaudu (§ 539). Sellest teeb autor aga järelduse, et kohtule antakse asi selleks, et määrata tööandjale trahvid ettekirjutuste täitmata jätmise eest, kuid sisulised ettekirjutused teeb asja lahendamiseks ainult FWC. Seejuures on §-s 789EE reguleeritud, et FWC peab töökiusamist puudutava taotlusega hakkama tegelema 14 päeva jooksul alates avalduse esitamisest. Lühikese perioodi eesmärgiks on lahendada tekkinud vaidlused võimalikult kiiresti.¹⁷³

Eesti õiguses on töötajal oma õiguste kaitsmiseks võimalik pöörduda nii töövaidluskomisjoni poole kui ka kohtusse. TLS § 3¹ kohaselt on töösuhtest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud

¹⁷¹ Employment Law Overview. Sweden 2019-2020. Advokatfirman Cederquist KB. L&E Global. Lk 1. – https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Sweden_2019-2020.pdf (17.03.2021).

¹⁷² Employment Law in France: In-depth. Croner-i. – <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth> (10.03.2021).

¹⁷³ Ballard, A., Eastel, P., lk 5.

õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saada oma õiguste rikkumisest. Seejuures tuleb silmas pidada, et kui nõuet tähtaja jooksul ei esitata, siis nõue küll ei lõpe ja töölepingu pool võib selle rahuldamist nõuda, kuid töövaidlusorgan võib teise poole taotlusel kohaldada nõudele aegumist ja selle nõude osas menetluse lõpetada. Seetõttu on oluline nõude esitamisel järgida seaduses sätestatud tähtaega. TLS § 3¹ on üldnormiks, millest on seaduses sätestatud ka mõningad erandid. Näiteks töötasu nõude puhul on nõude esitamise tähtaeg kolm aastat arvates töötasu sissenõutavaks muutumisest (TLS § 29 lg 9). Erisätte puudumisel kohaldub aga üldnorm ning seetõttu kohaldub ka töökiusamise vaidlustele neljakuuline tähtaeg. Võrreldes muude tsiviilõiguslike suhetega on üldnormist tulenevat neljakuulist aegumistähtaega peetud väga lühikeseks. Lühikese perioodi eesmärgiks on loetud aga võimalust tagada pooltele võimalikult kiiresti õigusselgus.¹⁷⁴

Samas nagu eelnevalt sai käsitletud on Prantsusmaal seevastu just leitud, et töökiusamise juhtumite korral on õigustatud tavapärasest pikem aegumistähtaeg ning töötajatel on kohtusse võimalik pöörduda viie aasta jooksul alates vastava sündmuse toimumisest. Usutavasti ei ole viieaastase aegumistähtaja sätestamine Eesti õiguses asjakohane ning töötaja õigusi kaitsev. Esiteks seetõttu, et kuigi on ka palju teistsuguseid aegumistähtaegasid, on üldiselt Eestis enimlevinuks aegumistähtjaks kolm aastat ning viieaastase tähtaja sätestamine töökiusamise jaoks oleks autori hinnangul liiga võõras lähenemine. Seda eelkõige ka seetõttu, et hetkel TLS-is olemasolevate erisätete kohaselt on kõige pikem aegumistähtaeg samuti kolm aastat. Teiseks üldnormi eesmärgi tõttu, milleks on töötajatele võimalikult kiire õigusselguse tagamine. Autor leiab, et lühike aegumistähtaeg distsiplineerib töötajaid oma nõudeid võimalikult varakult esitama. See aitab kaasa sellele, et töötajad kiusamise all vaikides ei kannataks ning seetõttu ei aitaks ise kaasa töökiusamise tõttu tekkida võivate tagajärgede kulmineerumisele, mida tööandjad pärast neile hüvitama peavad. Töötajale on toetavam, kui ta saab oma õigustele kaitse lühema perioodi jooksul. Samuti võib liialt pika aegumistähtaja sätestamisel tekkida probleem tõendite ja asjaolude esitamisega töövaidlusorganile, mis omakorda raskendab õiglase otsuse tegemist.

Samuti ei ole erinevalt Prantsusmaa õiguses sätestatust pooltevaheline lepitamine kohtus Eesti õiguses kohustuslik. Ühest küljest on selline kohustuslik lepitamine küll asjakohane, sest kohtusse pöördutakse palju ka töökonfliktidega, mis lepituse teel lahendust saades aitaksid kokku hoida

¹⁷⁴ Käärats, E. jt (koost)., §3¹ p 1-2.

kohtu aja – ja kuluressursse. Küll aga on töö autori jaoks küsitav, kas kohtus poolte lepitamise kohustuslikuks muutmine tagaks töötajate õigusi kõige paremal viisil. Seda eelkõige põhjusel, et leppimine saab toimida ainult siis, kui pooled seda ise soovivad ning on selle nimel nõus koostööd tegema. Olukorras, kus kohus näeb, et pooled ei ole omavahel nõus lahenduste nimel koostööd tegema, ei ole mõtet neid selleks sundida. Selline lähenemine pikendab ebamõistlikult kohtumenetluse ajakulu. Ka kehtiv õigus tagab võimaluse pöörduda TVK poole olukorras, kus pooled leppida soovivad.

Samuti kehtib Eesti õiguses ka ilma sellise sätteta menetluse üldpõhimõte, mille kohaselt tuleb pooli suunata kompromissi sõlmimisele. Täpsemalt peab TvLS § 13 lg 2 kohaselt töövaidluskomisjon kogu menetluse ajal tegema kõik endast sõltuva, et töövaidlus või osa sellest lahendataks kompromissiga või muul viisil poolte kokkuleppel. Ka TsMS § 4 lg 4 sätestab, et kohus peab kogu menetluse aja tegema kõik endast sõltuva, et asi või selle osa lahendataks kompromissiga või muul viisil poolte kokkuleppel, kui see on kohtu hinnangul mõistlik. Töö autor leiab, et põhjendatum on Eesti õiguses juba olemasolev lähenemine, kus pooltele on tagatud võimalus leppimist kasutada, kuid see ei ole sunniviisiline.

4.4. Tõendamine

Kuigi vastavat punkti tõendamise kohta ei ole ILO konventsioonis nr 190 sätestatud, on võrdlusriikide eriregulatsioonides tõendamispõhimõte töökiusamise kohta sätestatud, seega peab töö autor seda käesoleva magistritöö kontekstis vajalikuks analüüsida.

Prantsusmaa töökoodeksi artikli L. 1154-1 lg 1 sätestab, et kui tekib vaidlus artiklite L. 1152-1 kuni L. 1152-3 kohaldamise üle, mis puudutavad töökiusamist, peab töötaja esitama faktilised asjaolud, mis viitaksid ja kinnitaksid töökohal toimuvat töökiusamist. Ehk töötaja, kes väidab, et kiusamine on tema suhtes aset leidnud, peab esitama faktilised asjaolud, mis seda kinnitaksid. Sama sätte lõike 2 kohaselt on seejärel tööandjal kohustus tõendada, et töötaja välja toodud faktiliste asjaolude puhul ei ole tegemist tema poolt toime pandud töökiusamisega. Lõike 3 kohaselt kujundab kohtunik pärast töötaja esitatud faktiväiteid oma arvamuse ning võib seejärel kohustada tegema uurimistoiminguid olukorra selgitamiseks, pidades eelkõige silmas esitatud väidete täpsust

ja kokkusobivust. Kohtunikul on ülesanne esitatud faktilisi asjaolusid arvestada koos ning keelatud on nende eraldi hindamine.¹⁷⁵ Ka Belgia töötajate heaolu seaduse artikkel 32*undecies* lg 1 sätestab, et kui isik esitab kohtule faktilisi asjaolusid, mis annavad alust eeldada töökiusamise olemasolu töökohas, siis peab tööandja tõendama, et töökiusamist ei ole aset leidnud.

Austraalias peab töökiusamise all kannatanud töötaja suutma tõendada õiglase töö seaduses §-s 789FD sätestatud töökiusamise mõiste elementide olemasolu – töötaja langes ebamõistliku käitumise ohvriks, mis oli korduv ning toimus ajal, mil ta viibis töökohas; ebamõistlik käitumine ei olnud mõistlik juhtimistoiming ning käitumine lõi ohu töötaja tervisele ja turvalisusele.¹⁷⁶ Autori hinnangul ei ole Austraalia sätte sõnastus tõendamispõhimõtte kohta õnnestunud, sest kaitse peaks olema laiem ning hõlmama ka muid tööga seotud kiusamise olukordi, mitte ainult töökohal toime pandud kiusamist.

Rootsi kohtupraktikas on kehtestatud teatavad tõendite lubatavuse eeskirjad, sh seoses tõendamiskohustusega. Kehtiv põhireegel on see, et igaüks, kes midagi väidab, peab seda suutma ka tõendada. Kahju hüvitamise nõuete korral, sh ka töökiusamise puhul, on tõendamiskohustus tavaliselt poolel, kes väidab, et talle on kahju tekkinud. Erinevalt Prantsusmaal ja Belgias sätestatust võib kohus seejuures aga teatud fakti tõendamiskohustuse ümber pöörata, kui tal on veendumus, et teisel osapoolel on asjaolu lihtsam tõendada. Lõpuks otsustab kohus esitatud asjaolude pinnalt, mis on tõendatud ning milline väärtus konkreetsetele tõenditele omistatakse.¹⁷⁷

Eesti õiguses reguleerib diskrimineerimisvaidluste puhul tõendamiskoormist VõrdKS. Kuna ka töötajate ebaõiglase kohtlemise olukordade puhul on tegemist diskrimineerimisega, tuleb töökiusamisvaidlustes kehtiv tõendamispõhimõtte mainitud seadusest. Riigikohus on selgitanud, et diskrimineerimisvaidluse lahendamisel tuleb tuvastada faktiline asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Kui selline asjaolu on tuvastatud, on diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne ja rakendada tuleb jagatud tõendamiskohustuse regulatsiooni, mis on täpsemalt sätestatud VõrdKS §-s 8.¹⁷⁸ Sätte lõike 1 kohaselt peab kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik

¹⁷⁵ Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective., lk 43.

¹⁷⁶ Ballard, A., Easteal, P., lk 12-13.

¹⁷⁷ Taking of evidence – Sweden. European e- Justice Portal. European Judicial Network (in civil and commercial matters). 24.04.2014. – https://e-justice.europa.eu/content_taking_of_evidence-76-se-maximizeMS_EJN-en.do?member=1#toc_1_1 (07.03.2021).

¹⁷⁸ RKHKo 3-3-1-13-10, p 16.

avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Sama sätte lõike 2 kohaselt isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab seejärel menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Töö autor leiab, et jagatud tõendamiskohustuse põhimõte kehtivas õiguses on töökiusamise korral töötaja õigusi kaitsev menetluslik meede. Jagatud tõendamiskohustuse korral peab töötaja nimetama konkreetsed faktilised asjaolud, et teda on tööandja poolt töökiusatud (näiteks aeg, koht, võimaluse korral tunnistajad) ning seejärel on tööandjal kohustus tõendada, et tema käitumise ja talle etteheidetavate tegude puhul ei olnud tegemist töökiusamisega ning ta ei ole töötajat ebavõrdselt kohelnud. Taoline tõendamiskoormus suurendab tõenäosust, et töökiusamisega julgevad töövaidlusorgani poole pöörduda ka töötajad, kellel ei ole oma väidete tõendamiseks piisavalt tõendeid kogutud.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas kehtiv õigus Eestis tagab töötajate kaitse töökiusamise korral või on selle probleemiga tegelemiseks vaja luua eriregulatsioon. Täpsemalt soovib magistritöö autor välja selgitada, kas Eestis olemasolevad õigusnormid toetavad seda, et töötajad saaksid vaimse ja füüsilise töökiusamise korral kaitset või on vajalik kehtestada eriregulatsioon, kus on sätestatud töötajale tavapärasest suuremaid tagatise andvad õiguskaitsevahendid ning meetmed.

Autor leiab, et Eesti õiguses on vaja sätestada töökiusamise mõiste. Mõiste puudumine seaduses ja sellest tulenev õigusselgusetus soodustab olukordi, kus töötajad pöörduvad töövaidlusorganitesse ka juhtumitega, mille puhul ei ole tegemist töökiusamisega. Autor teeb ettepaneku sõnastada töökiusamise mõiste Eesti õiguses järgnevalt: töökiusamine on ettevõttesiseselt või väljaspool seda tööga seotud olukordades toime pandud korduvate negatiivsete käitumisaktide seeria, mis on toimunud pikema perioodi vältel konkreetse töötaja või töötajate grupi suhtes olenemata kiusaja kavatsusest, mille tagajärjel kogeb ohver emotsionaalset, psühholoogilist või füüsilist kahju. Sätte täpsustuses tuleb ette näha, et töökiusamisega ei ole tegemist, kui tööandja viib läbi mõistliku juhtumistoimingu, milleks on eelkõige ettevõtte sujuvaks toimimiseks või töökeskkonna parandamiseks antud korraldus, mille teostamisel on austatud töötajate õigusi ning tagatud nende ohutus. Seeläbi on suurem tõenäosus vältida olukordi, kus regulatsioon hakkab liigselt piirama tööandjate pädevust, võimaldades töötajatel kõiki neile ebasoodsaid tööandjapoolseid korraldusi ja käsklusi nimetada töökiusamiseks. Võttes arvesse probleemi töökiusamise olukordade tuvastamise ümber tuleb õigusselguse suurendamiseks sätestada töökiusamise mõiste juures ka mitteammendav loetelu vaimse ja füüsilise töökiusamise avaldumisvormidest, mille eesmärgiks on võimaldada töötajal töökiusamise olukordi kergemini ära tunda.

Eesti õiguses puudub eriregulatsioon kahjude hüvitamise jaoks töökiusamise olukorras ning seetõttu tuleb lähtuda üldregulatsioonist, mis on sätestatud VÕS-is. Autor leiab analüüsi tulemusel, et töötajate õigused on olemasoleva regulatsiooniga kaitstud ning puudub põhjendatud vajadus seda töökiusamise olukordade jaoks muuta. Töötajatele on tagatud võimalus saada sarnaste kahjude hüvitamist nagu on vajalikuks peetud ILO konventsioonis ning mida on võimalik nõuda võrdlusriikides sealsete eriregulatsioonide alusel. Täpsemalt on töötajatele olemasolevate sätete kaudu tagatud, et määratavad varalise kahju hüvitised vastaksid nende realselt kantud kahjudele,

mis on nende õigusi ja huvisid paremini kaitsev. Kui võrdlusriikide eriregulatsioonides on üldiste kahju hüvitamise sätete kaudu töötajatele hüvitatavad nii töökiusamise tõttu tekkinud varaline kui ka mittevaraline kahju, siis Eestis toimub kõnealuste kahjude hüvitamine erinevate sätete alusel. Ka mittevaralise kahju hüvitamise sätte muutmiseks ei näe autor vajadust. Kehtiva regulatsiooni eeliseks on see, et tervisekahjustuse või kehavigastuse tekitamisel eeldatakse ka mittevaralise kahju teket. Täpsemalt peab töötaja tõendama üksnes vastava õigushübe rikkumist, mitte aga mittevaralise kahju tekkimist. Seeläbi on töötaja õigused paremini kaitstud olukorras, kus tööandja väidab, et tekkinud moraalne kahju ei ole töötaja poolt piisavalt tõendatud ning hüvitist ei tuleks määrata.

Magistritöö autor leiab, et TLS-is olev erakorralise ülesütleamise sätte sõnastus võimaldab töötajal töölepingu erakorraliselt üles öelda ka töökiusamise korral. Puudub vajadus mõistlikkuse nõuet, mis esmapilgul problemaatiline tundus, muuta või täpsustada. Olukorras, kus töökiusamise mõiste seadusesse sätestada, arvestavad töövaidlusorganid mõistlikkuse hindamisel ka töökiusamisele iseloomulikku pikaajalisust. Töövaidlusorganite kaalutlusõigus mõistlikkuse sisustamisel aitab vältida ebavõrdseid olukordi erineva töökiusu all kannatanud töötajate vahel ning tagada seeläbi kõige paremini nende õigusi. Ülesütleamise korral saadav hüvitis on võrdlusriikides sätestatud kahjuhüvitistega võrreldes sätestatud võrdlemisi üldsõnaliselt. Analüüsi tulemusel leiab autor, et võrdlusriikides kasutatavad fikseeritud hüvitised tekitavad ebavõrdse olukorra erineva töökiusu all kannatanud töötajatele. Lähenemine ei ole mõistlik põhjusel, et töötajate palgatasemed on niivõrd ebaühtlased, et hüvitiste mõju erineva sissetulekuga töötajatele oleks liiga erisugune ning seda isegi olukordades, kus juhtumid oma olemuselt võivad olla sarnased. Samuti võivad need viia olukorrani, kus hüvitisi hakatakse määrama ilma juhtumi asjaolusid põhjalikult hindamata, mis ei ole töötajate parimates huvides. Puudub põhjendatud vajadus muuta erakorralise ülesütleamise korral saadavat hüvitist töökiusamise jaoks.

Töökiusamise all kannatanud töötajate õiguste kaitsmiseks on peetud sobivaks ja tõhusaks õiguslikuks meetmeks nende toetamist läbi tervishoiuteenuste. Täpsemalt on Belgia ja Rootsi õiguses lähenemine, et töökiusamise tõttu tekkida võivate kahjude vähendamiseks tuleb töötajate eest hoolitseda ning neid tööle naasemisega abistada, pakkudes neile ettevõttesiseselt teraapia- või rehabilitatsiooniprogramme või tasudes nende tervishoiuteenuste kulusid väljapool töökohta. Autor leiab, et sellise õigusliku meetme sätestamine Eesti õiguses on mitmel põhjusel probleemne. Nimelt on ebamõistlik, et kõikides ettevõtetes peaks olema spetsilist, kelle poole terviseprobleemidega pöörduda saaks, sest see tooks kaasa ebamõistlikud kulud tööandjale. Lisaks

võib tekkida probleem selliste spetsialistide leidmisega igasse ettevõttesse. Samuti kuna töökiusamise tõttu tekkida võivad tagajärjed on niivõrd erinevad, siis ei ole võimalik tagada ühte spetsialisti, kes suudaks abi pakkuda kõikide tekkinud tervisekahjustuste ravimisel. Kaaluda saaks küll võimalust, et tööandja peab tasuma väljapool töökohta tervishoiuteenuste kulud, mille vajadus on töötajal tekkinud töökiusamise tagajärjel, kuid ka see on autori arvates pigem ebamõistlik. Seda eelkõige põhjusel, et siis tekiks küsimus kelle ravikulud tööandja peab hüvitama ja kelle omi mitte, sest enamikel juhtudel on tervishoiuteenused hüvitatavad Haigekassa poolt.

Autor on seisukohal, et TTOS §-s 27³ sätestatud rahatrahv kehtib ka olukorras, kus rikkumine on tekkinud psühhosotsiaalsete ohutegurite, täpsemalt töökiusamise, tõttu. Rahatrahv on eelkõige hoiatav õiguslik meede, mille eesmärgiks on ära hoida võimalikke rikkumisi. Trahv suunab tööandjaid suurema tõenäosusega regulatsioonist kinni pidama ning töökiusamist seeläbi vältima, sest võrreldes väljamõistetavate kahjuhüvitistega võivad rahatrahvid olla tööandjale kulukamad. See aitab omakorda kaasa töökiusamise kõrvaldamisele, mis on rahvusvaheliste töökiusamist puudutavate dokumentide põhieesmärgiks töötajate õiguste tagamisel. Seega leiab töö autor, et kehtiv regulatsioon rahatrahvi osas on piisav ning puudub vajadus sätet töökiusamise jaoks muuta.

Võrdlusriikide eriregulatsioonides on sätestatud põhimõte, et ühtegi töötajat ei tohi vallandada ega kohaldada tema suhtes otseseid ega kaudseid diskrimineerivaid meetmeid, kui ta otsustab teavitada ettevõttes toimuvast töökiusamisest. Eestis on kaitse diskrimineerimise eest töösuhetes sätestatud eelkõige VõrdKS-is. Kuigi VõrdKS § 1 lg-s 1 ega ka § 2 lg-s 3 ei ole diskrimineerimise alusena mainitud töökiusamist, on seejuures selgitatud, et loetelud ei piira nõuete esitamist töösuhetes ka loetelus nimetatuta tunnuste alusel diskrimineerimisel. Samuti kaitsevad töötajat ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest lisaks ka kehtiv ülesütlemiskaitse ja lojaalsuskohustuse põhimõte. Töötingimuste halvendamise eest tuleb töötajale kaitse TLS-i §-st 12, mille kohaselt tohib töölepingu tingimusi muuta vaid poolte kokkuleppel. Autor on seisukohal, et ebaõiglase kohtlemise keeld on töötajatele tagatud ka olemasolevate õigusnormide abil ning selle eraldi sätestamine ei ole mõistlik, sest see ei tooks eelduslikult kaasa muudatusi selle osas, et töötajad julgeksid töökiusamise korral rohkem abi otsida või tunneksid ennast kaebust esitades kaitstumalt.

Olukorras, kus ebaõiglase kohtlemise keelu rikkumise tõttu lõpetatakse ebaseaduslikult töötaja tööleping, on peetud kohaseks õiguskaitsevahendiks töötaja õiguste kaitmisel tema tööle ennistamist. Kahtlemata on ühest küljest tööle ennistamine töötaja seisukohast soodne, sest töötajal ei teki töötasu kaotust, mis teatud olukordades, näiteks hetkel maailmas oleva pandeemia korral,

tagab tema õigusi läbi materiaalse kindlustatuse paremini. Samas ei ole õiguskaitsevahendi sätestamine pelgalt eeltoodud põhjusel mõistlik, sest sellega kaasneb ka probleeme. Nimelt olukorras, kus tööandja on kohustatud jätkama töösuhet töötajaga, keda ta enda ettevõttesse ei soovi, võivad tekkida uued ja intensiivsemad kiusamisolukorrad. Töökiusamise teket võib seejuures suurendada asjaolu, et tööandjad on kohustatud töötajale maksma kaotatud töötasu, mis on neile ebasoodne ning kahjumit tekitav. Selliste sunniviisiliste töösuhetega muutuksid töökohad suurema tõenäosusega ebaturvaliseks kohaks, kus lisaks töökiusu osapoolte heaolule, kannataks ka paljude teiste töötajate turvalisus ja tervis. Kokkuvõttes leiab autor, et kehtiva töölepingu seaduse ja kohtupraktika niivõrd suur muutmine ei ole põhjendatud ning tööle ennistamist ei tule sätestada.

Kui töötaja tööleping on tööandja poolt ebaseaduslikult lõpetatud ning teda tööle ei ennistata või kui see on võimatu, tuleb töötajale määrata hüvitis. Autor leiab, et hetkel ei ole väljamõistetavate hüvitiste suuruste kujunemine pooltele ettenähtav. Kuna kohtupraktikas on sedastatud, et töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest määratavad hüvitised peavad olema sellised, mis panevad tööandjat enne rikkumise toimepanekut oma käitumist parandama, leiab autor, et seadusesse tuleb sätestada minimaalne fikseeritud hüvitis. Autor peab õigustatuks muuta kehtivat regulatsiooni sarnaselt Prantsusmaaga, kus on sätestatud, et tööandja poolt makstav hüvitis ei tohi olla väiksem, kui töötaja palk viimase kuue kuu jooksul. Seeläbi on tagatud olukord, kus ühest küljest on fikseeritud summa kaudu tagatud töötajale õigusselgus ning tööandjale hoiatus rikkumisest hoidumiseks, kuid teisest küljest ei ole liialt piiratud töövaidlusorganite diskretsiooniõigust, mis tähendab, et lõpuks väljamõistetava hüvitise juures võetakse arvesse ka juhtumi asjaolusid ja rikkumise raskust.

Nii ILO konventsiooni põhimõtete kui ka võrdlusriikides olemasolevate regulatsioonide kohaselt on töökiusamise juhtumite lahendamise seisukohast peetud tähtsaks, et töötajatele oleks tagatud lihtne juurdepääs asjakohastele vaidluse lahendamise mehhanismidele, milleks on peetud ka vaidluste lahendamise võimalust töökohas. Autor leiab, et ametliku töökohapõhise lepituse sätestamisel Eestis tekib mitmeid probleeme. Esmalt probleem töökohapõhise lepitaja isiku ümber – kes ja millise haridusega inimene saab selleks olla ning kas tegemist on eraldiseisva töökohaga või täidetakse lepitaja ülesandeid lisakohustusena. Teiseks, kuigi käesoleva magistritöö eesmärgiks ei ole analüüsida tööandjale soodsaid meetmeid, võib taoline lähenemine tekitada tööandjatele ebamõistliku ressursikulu, mistõttu ei olda valmis lepitust tõhusalt kasutama. Seetõttu tuleb sarnaselt Belgia ja Rootsi suunata pooli eelkõige omavahel suhtlema ning edendada põhimõtet, mille kohaselt tuleb üksteisse suhtuda töökeskkonnas lugupidavalt ning tekkinud probleemide

korral üksteist ära kuulata. Kokkuvõtlikult tagab ka olemasolev võimalus pöörduda töökohavälise lepitaja TVK poole töötaja õigusi piisavalt. Võrreldes Eestiga on võrdlusriikides ka suur ametiühingutesse kuulumise traditsioon. See annab töötajatele võimaluse pöörduda tekkinud probleemidega ka nende poole, mille järgselt võtab ametiühing probleemiga tegelemise töötaja nimel üle. Samas on võrreldes teiste riikidega Eestis töötajate ametiühingutesse kuulumus äärmisel väike, sest töötajad ei leia sellest ise lisakasut ning ka ametiühingud ei ole end suutnud neile tõestada. Seetõttu puudub põhjendatud vajadus ametiühingute kohta kehtestatud töökiusamise olukordade lahendamiseks muuta, sest teoreetiline võimalus sinna kuuluda on ka hetkel kehtivas seaduses olemas.

ILO konventsioonis kehtiva põhimõtte kohaselt peab töötajale olema tagatud võimalus pöörduda oma õiguste kaitsmiseks vaidlusi lahendavate töövaidlusorganite poole. Autor asub analüüsi pinnalt kokkuvõtlikult seisukohale, et neljakuuline aegumistähtaeg töövaidlusorgani poole pöördumiseks on asjakohane ning seda ei tule muuta. Põhjuseid on mitmeid, kuid eelkõige seetõttu, et distsiplineerida töötajaid oma nõudeid õigeaegselt ning võimalikult kiiresti esitama, vältides tekkida võivate tagajärgede kulmineerumist. Samuti võib liialt pika aegumistähtaja sätestamisel tekkida probleem tõendite ja asjaolude esitamisega töövaidlusorganile, mis omakorda raskendab õiglase otsuse tegemist. Lisaks leiab autor, et pooltevahelist kohustuslikku lepitamist kohtus ei tule Eesti õigusaktides sätestada. Selline lähenemine pikendaks ebamõistlikult menetluse ajakulu ning ka ilma selleta on pooltel kehtivas õiguses sätestatud võimalus pöörduda TVK poole, kui nad konflikti leppimise teel lahendada soovivad. Lisaks on olemas kehtivad menetluslikud põhimõtted, mille kohaselt peavad töövaidlusorganid tegema kõik endast sõltuva, et vaidlus lahendataks kompromissiga või muul viisil poolte kokkuleppel.

Kuigi ILO konventsioon ei sätesta ühtegi põhimõtet tõendamise kohta, on võrdlusriikide eriregulatsioonides tõendamispõhimõtte töökiusamise kohta sätestatud, seega peab töö autor seda käesoleva magistritöö kontekstis vajalikuks analüüsida. Käsitletulemusel leiab autor, et Eesti õiguses diskrimineerimisvaidluste, sh töökiusamise korral, kehtiv jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte on töötaja õigusi kaitsev menetluslik meede. Selle kohaselt peab töötaja nimetama konkreetseid faktilised asjaolud, et teda on tööandja poolt kiusatud ning seejärel on tööandjal kohustus tõendada, et tema käitumine ja talle etteheidetavate tegude puhul ei olnud tegemist töökiusamisega ning ta ei ole töötajat ebavõrdselt kohelnud. See tagab suurema tõenäosusega julguse töövaidlusorgani poole pöörduda ka töötajatele, kellel ei ole oma väidete põhistamiseks piisavalt palju tõendeid kogutud.

Kokkuvõttes on magistritöö autor seisukohal, et töötajate õiguste kaitse töökiusamise korral on hetkel Eestis kehtivate õigusnormidega võrdlemisi hästi tagatud. Töö autor ei pea vajalikuks eriregulatsiooni loomist, kuid peab tähtsaks kehtivate õigusaktide täiendamist töökiusamise olukordade jaoks kohandatud sätetega. Täpsemalt tuleb lisada TLS-i töökiusamise legaalseaduslikkus koos seda täpsustavate lõigetega ning täiendada TLS § 109 lg-s 2 sätestatud isikute loetelu ja määrata fikseeritud minimaalne hüvitis olukorraks, kus tööandja ütleb töötajaga töölepingu ebaseaduslikult üles.

PROTECTION OF WORKER'S RIGHTS IN THE EVENT OF WORKPLACE BULLYING

Summary

The concept of workplace bullying came to the fore in the 1990s, when researchers from different countries began to publish several types of researches, books and articles on this complex but often simplistic and misunderstood concept. This is a serious problem that affects a large percentage of Europeans and involves victims and bullies, regardless of their age, educational and cultural background, income and social status. More specifically, workplace bullying is abuse in the workplace that can be perpetrated by both a co-worker and an employer and can have serious emotional, psychological and physical consequences for the bully. Workplace bullying often begins with a power struggle between the parties and becomes bullying when one of the parties is placed in a weaker position against the other. The aim of weakening the position is to deprive the victim of social contact with other co-workers and, ultimately, to remove him or her completely from the work environment. Such behavior towards the victim of workplace bullying causes him great suffering, which can affect him for the rest of his life. Due to the scale of the consequences, tackling workplace bullying at the international level has received increasing attention over the years, as it has been argued that workplace bullying is not tolerated and must end.

On the 26th of April 2007, the European social partners reached an agreement on workplace bullying. It states that mutual respect for the dignity of others at all levels of the workplace is one of the key characteristics of successful organizations. The agreement aims to condemn all forms of harassment in the workplace and to emphasize that employers have a duty to protect workers from them. On the 12th of June 2019, the International Labor Organization (ILO) adopted Convention No. 190, which is the first international instrument to address workplace bullying. According to the Convention, all workers have the right to a work environment free from workplace bullying. This provides general guidance to countries on how to deal with bullying and how to regulate it in national legislation. Together with Recommendation 206, it provides a framework for action and an opportunity to create a work environment based on dignity and respect.

Despite the growing international focus on workplace bullying, there are still few countries that have adopted specific regulations to address the problem. This means that in most countries

workplace bullying is regulated primarily through existing national employment contract laws and occupational health and safety laws. There are no special regulations in Estonia either and cases of workplace bullying must be resolved, in particular, through the provisions of the Employment Contracts Act and the Law of Obligations Act.

The aim of the thesis is to find an answer to the question of whether the current law in Estonia ensures the protection of employees in case of workplace bullying or whether it is necessary to create a special regulation to deal with this problem. More specifically, the author of the master's thesis wants to find out whether the existing legal norms in Estonia support the protection of employees in the event of mental and physical workplace bullying, or whether it is necessary to establish a special regulation providing legal remedies and measures that provide greater guarantees than usual.

To achieve the goal of the master's thesis, a qualitative and comparative research method is mainly used. The qualitative method is used primarily in the analysis of the theoretical material necessary to achieve the goal of the work. The comparative method is used to compare ILO Convention No. 190 and the practices already in use in the comparator countries and the regulation in Estonian law, and thus to justify the need to amend Estonian law. Given the volume limitation of the master's thesis, not all countries where there is a regulation on workplace bullying have been analyzed in the work, but the focus is on countries where there are special regulations for dealing with the problem. More specifically, the focus will be on the study of the law of France, Belgium, Australia and Sweden.

The author finds that it is necessary to provide for the definition of workplace bullying in Estonian law because the current law does not provide sufficient legal clarity on the nature of workplace bullying and therefore labor dispute bodies are also referred to situations where there is no bullying. The author proposes to formulate the concept of bullying in Estonian law as follows: workplace bullying is a series of repeated negative acts of behavior committed inside or outside work-related situations over a long period against a specific employee or group of employees, regardless of the bully's intent, as a result of which the victim experiences emotional, psychological or physical injury. In addition, the author considers it necessary to specify that situations where the employer carries out a reasonable management action, which is, in particular fair feedback aimed at improving the employee's work performance and working environment, are not considered workplace bullying. The clarification helps to avoid situations where the competence of employers

to issue orders may be unduly restricted. Given the problem of identifying workplace bullying situations, a non-exhaustive list of forms of mental and physical harassment should be included in the definition of workplace bullying.

There is no special regulation in Estonian law for compensation for damages in a situation of workplace bullying and therefore the general regulation set out in the Law of Obligations Act must be followed. As a result of the analysis, the author finds that the existing regulation guarantees the rights of the employees because existing provisions ensure that workers are compensated for the actual damages they have suffered. The author does not see the need to change the provision for compensation for non-pecuniary damage either. While in the specific regulations of the comparator countries the employee can be compensated for both pecuniary and non-pecuniary damages caused by workplace bullying through the general provisions on compensation for damages, in Estonia the compensation for such damages is based on different provisions. The current approach, that in the event of personal injury or bodily injury, the employee must prove only the violation of the respective legal benefit and not non-pecuniary damage, protects the employee's rights in situations where the employer claims that the damage has not been proven.

The author also finds that the wording of the provision currently in the Employment Contracts Act allows an employee to terminate an employment contract in an emergency in the event of workplace bullying. The requirement of reasonableness in the provision may seem problematic at first glance, but as a result of the analysis, the author is sure that labor dispute bodies use their discretion and consider the fact that workplace bullying may differ from ordinary conflict in terms of its longevity. Regarding the compensation for emergency dismissal, the author also finds that there is no need to change it and set a fixed compensation following the example of the comparator countries. Fixed compensation creates an unequal situation for employees who have suffered different forms of workplace bullying. The approach is unreasonable because workers pay levels are so uneven that the impact of benefits on workers on different incomes would be too different, even in a situation where cases may be similar. It may also cause a situation where the compensation will be granted without a thorough assessment of the circumstances.

In Sweden and Belgium it has been considered effective to support victims of workplace through appropriate healthcare services. In particular, by providing them with in-house therapy or rehabilitation programs or by reimbursing the cost of their healthcare outside the workplace. The provision of such a legal measure in Estonian law is problematic. It is unreasonable that all

companies should have a specialist for health problems because it would lead to unreasonable costs for employer. Furthermore, there may be a problem finding such specialists in each company. Also, because of the consequences of workplace bullying are so different on individuals, it is not possible to provide a single specialist who can provide help in treating all the health problems that have occurred. Consideration could be given to the possibility that the employer has to pay for the costs of health care services outside the workplace, but this is also rather unreasonable in the author's opinion. Primarily because of the question of whose medical expenses the employer must reimburse and whose not, because in most cases the health care services are reimbursable by the Health Insurance Fund.

The author of the master's thesis is of the opinion that the fine provided for in § 27³ of the Occupational Health and Safety Act also applies in a situation where the violation has arisen due to psychosocial risk factors, more precisely, workplace bullying. A fine is, first and foremost, a dissuasive legal measure designed to prevent possible infringements. It is more likely to lead an employer to comply with the regulation and thus avoid workplace bullying, as fines may be more costly for the employer than the compensations awarded to the worker. This helps to ensure the main purpose of the regulation of workplace bullying, which is to protect the worker's rights. The author considers that the provided fine is sufficient and there is no justified need to change or increase it.

In Estonian law, protection against discrimination in employment is provided for in § 1(1) of the Equal Treatment Act, which states that everyone is equal before the law and that no one should be discriminated against on the grounds of nationality, race, color, sex, language, origin, religion, political or other beliefs, property and social status or other circumstances. However, it has been clarified that the lists in § 1(1) and § 2(3) of the Equal Treatment Act do not restrict the submission of claims in the employment relationship also in the case of discrimination based on features not mentioned in the list. Through the broad wording of the provisions, the author concludes that protection is also provided to workers who report workplace bullying. Employees are also protected against the termination of an illegal employment contract by the current principles of protection against dismissal and the duty of loyalty. Concerning the deterioration of conditions, the employee is protected by § 12 of the Employment Contracts Act, according to which the employment contract can be amended only by agreement of the parties.

Reinstatement has been considered an appropriate remedy to protect workers' rights in the event of a breach of an unfair prohibition. The author of the master's thesis takes the position that such a large amendment of the Employment Contracts Act and case law in force in Estonia is not justified. In a situation where the employer is obliged to continue the employment relationship with an employee whom he does not want in his company, new and more intense situations of workplace bullying may arise. Given that, in the event of reinstatement, the employer is obliged to pay compensation to the employee, it seems unlikely that employers will be receptive to the idea. The forced continuation of the employment relationship of the parties is also in conflict with the current principle of freedom of contract.

In a situation where the employee's employment contract has been terminated illegally by the employer and the employee is not reinstated or if this is impossible, compensation must be granted to the employee. As Estonian law has found that the amount of compensation paid by the employer should help to prevent illegal terminations of the employment contract and thus provide employees with an effective remedy, the law must provide for a minimum fixed amount of compensation. The amount of fixed compensation must direct the employer to refrain from the infringement and the author, therefore, considers it justified to stipulate that the compensation may not be less than the employee's salary for the last six months, which means that the employment tribunal may increase but not reduce it.

According to the author of the thesis, there are several problems in providing workplace-based reconciliation in Estonia. First, the question of who can be a workplace-based conciliator. Secondly, such a provision could lead to unreasonable resource costs for employers. The current possibility to turn to the labor dispute committee in a situation where parties wish to reach an agreement guarantees workers sufficient rights enough. There is also a long tradition of trade union membership in the countries compared by the author, which ensures that employees have the opportunity to turn towards them with their problems that have arisen, after which the trade union takes over the problem solving on behalf of the employee. In Estonia, however, the membership of employees in trade unions is extremely small because the workers themselves do not find the additional benefit of belonging there, and the unions have not been able to explain this to potential members either. The theoretical possibility to belong to trade unions is in Estonian law, and since it has proved that the employees themselves are not interested in them, the author does not see the need to amend or specify the law on trade unions.

In order to put an end to workplace bullying, workers must also have the opportunity to seek redress before the courts. The author of the thesis finds that changing the four-month limitation period in law is not appropriate and protects the rights of the employee enough. Mainly, because of the purpose of the general rule, which is to ensure legal clarity for the employee as soon as possible. The short limitation period disciplines employees to submit their claims as early as possible. This helps to prevent employees from suffering workplace bullying in silence. It may also be a problem to provide evidence and facts to the court when setting an excessively long limitation period, which in turn makes it difficult to reach a fair decision. The author of the master's thesis would also not provide for mandatory conciliation between the parties in court. Firstly, because conciliation can take place, in particular, in a situation where the parties themselves wish so and, as mentioned above, the applicable law provides for the possibility of recourse to the labor dispute committee. Secondly, in the author's opinion, mandatory conciliation in court would prolong the time of court proceedings unreasonably. Even without such a provision, the current law contains procedural principles, according to which labor dispute bodies must make every effort to resolve the dispute by compromise or otherwise by agreement of the parties.

The author finds that the principle of shared burden of proof valid in Estonian law is a procedural measure protecting the rights of employees in the event of harassment. It ensures that the employee has the courage to turn to the labor dispute body even if he or she has not gathered enough evidence to substantiate their claims. Compared to the normal burden of proof, in the case of a shared burden of proof, the employee must state the specific facts that he or she has been bullied by the employer and then the employer has to prove that his or her conduct and acts were not workplace bullying.

In conclusion, the author of the master's thesis believes that the protection of employees' rights in case of workplace bullying is relatively well ensured with the legal norms currently in force in Estonia. The author does not consider it necessary to create a special regulation but considers it important to supplement the existing legislation with provisions adapted to situations of workplace bullying. More specifically, a legal definition of workplace bullying must be included in the Employment Contracts Act with paragraphs specifying it, and the list of persons provided for in § 109 (2) of the Employment Contracts Act must be supplemented and a fixed minimum amount of compensation must be set for a situation where an employer terminates employment contract with employee illegally.

LÜHENDID

AÜS – ametiühingute seadus

FWC – Austraalia riiklik töösuhete kohus (*Fair Work Commission*)

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*)

TLS – töölepingu seadus

TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik

TTOS – töötervishoiu ja tööohutuse seadus

TVK – töövaidluskomisjon

TvLS – töövaidluste lahendamise seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

VÕS – võlaõigusseadus

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ballard, A., Easteal, P. Australia`s National Anti-Bullying Jurisdiction: Paper Tiger or Velvet Glove. – Laws 2016, Vol.5(1).
2. Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. – International Journal of Management Reviews 2013, Vol. 15.
3. Bullying at Work. Directorate-General for Research. Social Affair Series SOCI 108 EN. Luxembourg: European Parliament: L-2929. 2001. – https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf (28.01.2021).
4. Cicerali, L. K., Cicerali, E.E. A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. – Nordic Psychology 2015, Vol. 68(2).
5. Deharo, G. Dispatch No. 21 – France – The making of a legal model of bullying: An empirical analysis of the France Telecom case. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2020.
6. Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1. Artiklite kogumik. 2017. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf (11.04.2021).
7. Einarsen, S.V. jt. Bullying and Harassment in the Workplace. Theory, Research and Practice. 3rd edition. London and New York: Taylor & Francis Group 2020.
8. Employment Law in France: In-depth. Croner-i. – <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth> (10.03.2021).
9. Employment Law Overview. Sweden 2019-2020. Advokatfirman Cederquist KB. L&E Global. – https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Sweden_2019-2020.pdf (17.03.2021).
10. Escartin, J. jt. Worker`s perception of workplace bullying: A cross – cultural study. – European Journal of Work and Organizational Psychology. Taylor & Francis Group. 2010.
11. Fines and penalties. Australian Securities & Investments Commission. 03.07.2020 – <https://asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/fines-and-penalties/> (08.02.2021).
12. Flash Reports on Labour Law July 2020. Summary and country reports. Brussels: European Commission. 2020.

13. Framework agreement on harassment and violence at work. Brussels: European Social Dialogue. 26.04.2007. – <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> (14.04.2021).
14. France. Labour Laws and Regulations Handbook. Strategic Information and Basic Regulations. USA: International Business Publications. 2015, Vol. (1).
15. Gardner, D. jt. Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand. – International Journal of Environmental Research and Public Health 2016.
16. Hoel, H., Einarsen, S. The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol.32(1).
17. Hult, D., Holm, J. Discrimination and Harassment in the Workplace: A Study of the Employer's Powers and Obligations. Bachelor thesis in labour law. Lund Universitet. 2014. – <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4939948&fileId=4939953> (16.03.2021).
18. ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021. International Labour Organization. 25.06.2020. – https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm (14.03.2021).
19. Komisjoni teatis Nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkõkkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. KOM (2007) 686 lõplik. Brüssel: Euroopa Ühenduste Komisjon. 8.11.2007. – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ET:PDF> (03.04.2021).
20. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Tallinn: Juura 2021. – <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/tooleping/TLS%20selgitused%202021.pdf> (16.04.2021).
21. Lerouge, L. Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol. 32(1).
22. Lerouge, L. Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective. – Seminar on Workplace Bullying and Harassment. Report No. 12. The Japan Institute for Labour Policy and Training. 2013.
23. Lindeberg, K. Kuidas karistada töötajat. Advokaadibüroo LMP. – <https://lmp.ee/artiklid/kuidas-karistada-tootajat/> (20.04.2021).
24. Lippel, K. The law of workplace bullying: an international overview. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2010, Vol. 32(1).

25. Madise, Ü. (peatoimetaja) jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Viies, parandatud ja täiendatud väljaanne. Tallinn: Iuridicum. 2020
26. Mediating anti-bullying cases. Fair Work Commission. Australia`s national workplace relations tribunal. 17.12.2019. – <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/anti-bullying/what-the-process/mediating-anti-bullying-cases> (06.03.2021).
27. Medina, A., Lopez, E., Medina, R. The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study. – Social Science 2020, Vol. 9(6).
28. Miidla-Vanatalu, M. Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01 - 31.12.2020. a. Tööinspeksioon. 2020. – https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tooevaidlused/tvk_ebavordne_kohtlemine_2020.pdf (09.02.2021).
29. Noop, A. Töökiusamise juriidilise käsitluse piiravusest tänases Eestis. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2020. – https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/68531/noop_anne.pdf?sequence=1&isAllowed=y (17.03.2021).
30. Oade, A. Managing workplace bullying. How to identify, respond to and manage bullying behaviour in the workplace. Palgrave Macmillian 2009.
31. Orifici, A. Unsystematic and Unsettled: A Map of The Legal Dimensions of Workplace Investigations in Australia. – University of New South Wales Law Journal 2019, Vol. 42(3).
32. O`Rourke, A., Antioch, S.K. Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea? – Common Law World Review 2016, Vol. 45(1).
33. Piotrowski, C. From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. – Organization Development Journal 2012.
34. Privitera, C., Campbell, M.A. Cyberbullying: The new face of workplace bullying? – CyberPsychology and Behavior 2009, Vol.12.
35. Robbins, H.Z. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace. – A European Perspective. – International Labour Law Blog. 2013. – <https://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf> (28.01.2021).

36. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. International Labour Organization. 2020. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf (14.03.2021).
37. Saunders, P., Huyhn, A., Goodman – Delahunty, J. Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. – International Journal of Law and Psychiatry 2007, Vol. 30.
38. Strandmark, M. Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying. – The Japan Institute for Labour Policy and Training. Seminar on Workplace Bullying and Harassment. Report No. 12. 2013.
39. Taking of evidence – Sweden. European e- Justice Portal. European Judicial Network (in civil and commercial matters). 24.04.2014. – https://e-justice.europa.eu/content_taking_of_evidence-76-se-maximizeMS_EJN-en.do?member=1#toc_1_1 (07.03.2021).
40. The role of mediation in employment law. Where does mediation sit in Australia`s complex workplace law framework? HCA. Human Resources Director. 07.11.2016. – <https://www.hcamag.com/au/news/general/the-role-of-mediation-in-employment-law/147380#:~:text=However%2C%20when%20done%20properly%20mediation,and%20is%20supported%20by%20legislation> (01.03.2021).
41. Varul, P. jt (koost). Völaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
42. Volosevici, D. Psychological harassment in the workplace. An overview at EU level. – Journal of Law and Administrative Sciences 2019, Vol. 11.
43. Waters, S. A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Telecom. – French Politics Culture & Society 2014.
44. What does “Reasonable management action carried out in a reasonable manner” mean? Fair Work Commission. Australia`s national workplace relations tribunal. 02.10.2019. – <https://www.fwc.gov.au/anti-bullying-benchbook/when-worker-bullied-at-work/reasonable-management-action#field-content-0-heading> (14.04.2021).
45. What is the Fair Work Commission? Fair Work Commission. Australia`s national workplace relations tribunal. 07.04.2020. – <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works/video-tour-of-the-commission/what-is-the-fair-work-commission> (07.04.2021).

46. Workers` compensation. Australian Government. Australian Institute of Health and Welfare.
23.07.2020. – <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-health/workers-compensation>
(12.02.2021).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

47. Act of 4 August 1996 on well being of workers in the performance of their work. Belgian Official Gazette 18.09.1996. –
<https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf>
(03.02.2021).
48. Ametiühingute seadus. – RT I, 29.12.2020, 17.
49. Code du travail.–
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2010-03-26/
(03.02.2021).
50. Eesti Vabariigi Põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
51. Employment Protection Act 1982:80. SFS 2016: 1271. –
<https://www.government.se/494694/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-198280-employment-protection-act2> (12.02.2021).
52. Fair Work Act. No. 28, 2009. Compilation No 41. C2020C00393 –
https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00393/Html/Volume_2 (03.02.2021).
53. ILO Convention No. 190. Violence and Harassment Convention. 2019. –
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (22.01.2021).
54. ILO Recommendation No. 206. Violence and Harassment Recommendation. 2019. –
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 (03.02.2021).
55. Karistusseadustik. – RT I, 29.12.2020, 25.
56. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 22.03.2021, 5.
57. Töölepingu seadus. – RT I, 29.12.2020, 25.
58. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 29.12.2020, 13.
59. Töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 24.11.2020, 6.
60. Victimization at Work. Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimisation at Work, together with

General Recommendations of the Implementation of the Provisions. AFS 1993: 17.
21.09.1993. —

https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1600689432!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf (02.03.2021).

61. Võlaõigusseadus. — RT I, 04.01.2021, 19.

62. Võrdse kohtlemise seadus. — RT I, 26.04.2017, 9.

63. Work Environment Act 1977:1160. SFS 2014:659. —
<https://www.government.se/4ac754/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act> (10.02.2021).

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

- 64. RKÜKo 3-2-1-79-13.
- 65. RKTCo 3-2-1-114-09.
- 66. RKTCo 2-16-708.
- 67. RKTCo 3-2-1-19-08.
- 68. RKTCo 3-2-1-85-08.
- 69. RKTCo 3-2-1-167-16.
- 70. RKTCo 3-2-1-73-13.
- 71. RKTCo 3-2-1-19-08.
- 72. RKHKo 3-3-1-13-10.
- 73. TlnRnKo 3-17-164.
- 74. TrtRnKo 2-16-9052.
- 75. TrtRnKo 2-18-537.
- 76. TlnHKo 3-17-164.
- 77. TVKo 4-1/1467/19.
- 78. TVKo 4-1/1866/18.
- 79. TVKo 4-1/1582/19.
- 80. TVKo 4-1/1874.
- 81. TVKo 4-1/1461/18.
- 82. TVKo 4-1/793/18.
- 83. TVKo 4-1/1704/17.